

Aula 02 - Somente em PDF

*TJ-SP (Escrevente Judiciário) Direito
Administrativo- 2024 (Pós-Edital) (Prof.
Herbert Almeida)*

Autor:
**Herbert Almeida, Equipe Direito
Administrativo**

22 de Maio de 2024



Índice

1) Lei 10.261/1968 (Estatuto de São Paulo) - arts. 239 a 323	3
2) Questões comentadas - Lei 10.261/1968 (Estatuto de São Paulo) - arts. 239 a 323	36
3) Lista de questões - Lei 10.261/1968 (Estatuto de São Paulo) - Arts. 239 a 323	53



Olá, pessoal. Tudo bem?

Na aula de hoje, vamos estudar o Estatuto dos Servidores de São Paulo. Todavia, o edital não solicitou o conhecimento de toda a norma, mas sim de determinados artigos. Sendo assim, estudaremos o seguinte tópico: **Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo (Lei n.º 10.261/68) - artigos 239 a 323.**

Vamos lá?

Aos estudos, aproveitem!

LEI 10.261/1968 – ARTS. 239 A 323

Direito de Petição

O direito de petição possui previsão constitucional (CF, art. 5º, XXXIV, “a”). No Estatuto, esse direito possui uma previsão mais restrita, uma vez que é aplicável aos servidores públicos. Basicamente, representa uma forma de solicitar direitos ou providências da Administração.

Nesse contexto, é **assegurado a qualquer pessoa, física ou jurídica**, independentemente de pagamento, o **direito de petição contra ilegalidade ou abuso de poder e para defesa de direitos** (art. 239).

Além disso, qualquer pessoa poderá reclamar sobre abuso, erro, omissão ou conduta incompatível no serviço público, sendo que em nenhuma hipótese, a Administração poderá se recusar a protocolar, encaminhar ou apreciar a petição, sob pena de responsabilidade do agente.

Por fim, seguindo os preceitos da Lei Federal (8.112/1990), o Estatuto destaca que ao servidor é assegurado o direito de requerer ou representar, bem como, pedir reconsideração e recorrer de decisões, no prazo de 30 dias, salvo previsão legal específica (art. 240).

Regime Disciplinar

O regime disciplinar dos servidores públicos está disposto nos títulos VI a VIII da Lei 10.261/1968 (artigos 241 a 321). Nesses títulos, encontramos os deveres e proibições dos servidores, as penalidades a que estão sujeitos, as regras sobre as responsabilidades, bem como as disposições sobre o procedimento disciplinar.

Deveres

Os **deveres** são as obrigações ou condutas que os agentes devem adotar em conjunto com as suas atribuições funcionais. Na Lei 10.261/1968, eles estão dispostos no art. 241, nos seguintes termos:

Artigo 241 São deveres do funcionário:

I ser assíduo e pontual;



- II cumprir as ordens superiores, representando quando forem manifestamente ilegais;*
- III desempenhar com zelo e presteza os trabalhos de que for incumbido;*
- IV guardar sigilo sobre os assuntos da repartição e, especialmente, sobre despachos, decisões ou providências;*
- V representar aos superiores sobre todas as irregularidades de que tiver conhecimento no exercício de suas funções;*
- VI tratar com urbanidade as pessoas;*
- VII residir no local onde exerce o cargo ou, onde autorizado;*
- VIII providenciar para que esteja sempre em ordem, no assentamento individual, a sua declaração de família;*
- IX zelar pela economia do material do Estado e pela conservação do que for confiado à sua guarda ou utilização;*
- X apresentar-se convenientemente trajado em serviço ou com uniforme determinado, quando for o caso;*
- XI atender prontamente, com preferência sobre qualquer outro serviço, às requisições de papéis, documentos, informações ou providências que lhe forem feitas pelas autoridades judiciárias ou administrativas, para defesa do Estado, em Juízo;*
- XII cooperar e manter espírito de solidariedade com os companheiros de trabalho;*
- XIII estar em dia com as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço que digam respeito às suas funções; e*
- XIV proceder na vida pública e privada na forma que dignifique a função pública.*

Conforme podemos observar, é dever do servidor cumprir **as ordens superiores**, com exceção apenas daquelas ordens consideradas **manifestamente ilegais** (inc. II). Nesse caso, ao invés de cumprir a ordem, o servidor deverá **representar** à autoridade competente que o seu superior lhe determinou o cumprimento de uma ordem manifestamente ilegal (por exemplo: mandar roubar).

Podemos perceber, portanto, que sempre que receber uma ordem, o servidor público terá algum dever a cumprir. Em regra, ele deve cumprir a ordem emanada da autoridade superior. Porém, quando receber uma ordem manifestamente ilegal, ele deverá abster-se de cumpri-la; devendo, por outro lado, levar a conhecimento da autoridade competente para realizar a apuração. Portanto, ou o servidor cumpre a ordem, ou representa a outra autoridade quando for manifestamente ilegal.



Proibições

As proibições são condutas vedadas aos servidores públicos, estando enumeradas nos arts. 242 e 243 da Lei 10.261/1968:

- a) retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer documento ou objeto existente na repartição;
- b) entreter-se, durante as horas de trabalho, em palestras, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço;
- c) deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada;
- d) tratar de interesses particulares na repartição;
- e) promover manifestações de apreço ou desapreço dentro da repartição, ou tornar-se solidário com elas;
- f) exercer comércio entre os companheiros de serviço, promover ou subscrever listas de donativos dentro da repartição; e
- g) empregar material do serviço público em serviço particular.

É proibido ainda, ao funcionário (art. 243):

- a) fazer contratos de natureza comercial e industrial com o Governo, por si, ou como representante de outrem;
- b) participar da gerência ou administração de empresas bancárias ou industriais, ou de sociedades comerciais, que mantenham relações comerciais ou administrativas com o Governo do Estado, sejam por este subvencionadas ou estejam diretamente relacionadas com a finalidade da repartição ou serviço em que esteja lotado;
- c) requerer ou promover a concessão de privilégios, garantias de juro ou outros favores semelhantes, federais, estaduais ou municipais, exceto privilégio de invenção própria;
- d) exercer, mesmo fora das horas de trabalho, emprego ou função em empresas, estabelecimentos ou instituições que tenham relações com o Governo, em matéria que se relacione com a finalidade da repartição ou serviço em que esteja lotado;
- e) aceitar representação de Estado estrangeiro, sem autorização do Presidente da República;
- f) comerciar ou ter parte em sociedades comerciais, nos termos do item “b” deste artigo, podendo, em qualquer caso, ser acionista, quotista ou comanditário;
- g) incitar greves ou a elas aderir, ou praticar atos de sabotagem contra o serviço público; (tal proibição não foi totalmente recepcionada pela Constituição Federal de 1988, uma vez que seu art. 37, VII, outorga ao servidor o direito de greve, que será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica).
- h) praticar a usura;



- i) constituir-se procurador de partes ou servir de intermediário perante qualquer repartição pública, exceto quando se tratar de interesse de cônjuge ou parente até segundo grau;
- j) receber estipêndios de firmas fornecedoras ou de entidades fiscalizadas, no País, ou no estrangeiro, mesmo quando estiver em missão referente à compra de material ou fiscalização de qualquer natureza;
- k) valer-se de sua qualidade de funcionário para desempenhar atividade estranha às funções ou para lograr, direta ou indiretamente, qualquer proveito; e
- l) fundar sindicato de funcionários ou deles fazer parte (essa proibição também não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, pois é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical (CF, art. 37, VI).

Com efeito, a proibição presente nos itens “b” e “f” do art. 243, não alcançam a participação do funcionário em sociedades em que o Estado seja acionista, bem assim na direção ou gerência de cooperativas e associações de classe, ou como seu sócio (art. 243, parágrafo único).

A mais recente atualização do Estatuto, é referente à inserção do art. 243-A, que aprofunda a proibição do servidor de exercer, mesmo fora das horas de trabalho, emprego ou função em empresas, estabelecimentos ou instituições que tenham relações com o Governo, em matéria que se relacione com a finalidade da repartição ou serviço em que esteja lotado. Posto isso, fica estipulado que tal proibição não se aplica ao funcionário de órgão ou entidade concedente de estágio que atuar como professor orientador. Para este caso, o servidor/professor orientador deverá evitar qualquer conflito de interesses, ficando sujeito aos deveres já previstos de (i) comunicar, ao superior hierárquico, qualquer circunstância, suspeição ou fato impeditivo de sua participação em decisão a ser tomada no âmbito da unidade administrativa, bem como de (ii) abster-se de atuar nos processos ou procedimentos em que houver interesse da instituição de ensino.

Por fim, com base no art. 244, é vedado ao funcionário trabalhar sob as ordens imediatas de parentes, até segundo grau, salvo quando se tratar de função de confiança e livre escolha, não podendo exceder a dois o número de auxiliares nessas condições.

Responsabilidades

Pelo exercício irregular de suas atribuições, o servidor público poderá responder nas esferas **civil**, **penal** e **administrativa**. Basicamente, a esfera civil decorre da ocorrência de dano e consiste no respectivo ressarcimento; a esfera penal ocasiona a aplicação de sanções penais (p. ex.: detenção); por fim, a esfera administrativa decorre da prática dos ilícitos administrativos, previstos no Estatuto dos Servidores.

Assim, justamente por possuírem fundamentos diversos, a regra é que cada uma dessas instâncias seja independente. Portanto, um mesmo servidor público poderá ser condenado simultaneamente a ressarcir o dano (esfera civil), sofrer a pena de demissão (esfera administrativa) e ainda ser condenado à prisão (esfera penal). É possível, por outro lado, que um servidor seja condenado civil e administrativamente, mas absolvido no processo penal. Logo, existem várias combinações possíveis. Todavia, veremos, adiante, que a regra da independência das instâncias possui algumas exceções.



A **responsabilidade civil** decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em **prejuízo ao erário ou a terceiros**. Nesse caso, exige-se a **responsabilidade subjetiva** ou com **culpa** do servidor público. Portanto, para que o servidor público seja condenado civilmente a ressarcir o dano, deverá ser comprovado que ele agiu com dolo (intenção) ou com culpa em sentido estrito.

Caso o dano seja causado contra a Administração, o servidor será diretamente contra ela responsabilizado. No entanto, se o dano ocorrer contra terceiros, o servidor responderá perante a Fazenda Pública por meio de **ação regressiva**.

Nesse contexto, o art. 37, §6º, da Constituição Federal, determina que as *“pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos **responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa**”*. Assim, se um servidor público causar dano a terceiro, o Estado deverá primeiro ressarcir o prejudicado para, em seguida, mover a ação de regresso contra o servidor, para dele recuperar os valores gastos com a indenização.

De forma bem simples, se o servidor público “A” causar dano, com dolo ou culpa, ao cidadão “B”; o Estado será responsável por ressarcir “B”, podendo em seguida mover a ação de regresso contra “A” para recuperar esses valores.

Desse modo, dispõe o art. 245 que o funcionário é responsável por todos os prejuízos que, nessa qualidade, causar à Fazenda Estadual, por dolo ou culpa, devidamente apurados. Portanto, podemos entender a responsabilidade do servidor nas seguintes situações:

- a) pela sonegação de valores e objetos confiados à sua guarda ou responsabilidade, ou por não prestar contas, ou por não as tomar, na forma e no prazo estabelecidos nas leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço;
- b) pelas faltas, danos, avarias e quaisquer outros prejuízos que sofrerem os bens e os materiais sob sua guarda, ou sujeitos a seu exame ou fiscalização;
- c) pela falta ou inexatidão das necessárias averbações nas notas de despacho, guias e outros documentos da receita, ou que tenham com eles relação; e
- d) por qualquer erro de cálculo ou redução contra a Fazenda Estadual¹.

Outra situação apontada na Lei 10.261/1968 é de funcionário que adquire materiais em desacordo com disposições legais e regulamentares. Nessa situação, será ele responsabilizado pelo respectivo custo, sem prejuízo das penalidades disciplinares cabíveis, podendo-se proceder ao desconto no seu vencimento ou remuneração (art. 246).

Posto isso, quando responsabilizado a indenizar a Fazenda Estadual, o servidor deverá repor, de uma só vez, a importância do prejuízo causado em virtude de alcance, desfalque, remissão ou omissão em efetuar recolhimento ou entrada nos prazos legais (art. 247). Fora desse caso, a importância da indenização poderá

¹ Quando o funcionário cometer erro de cálculo ou redução contra a Fazenda Estadual, não tendo havido má-fé, será aplicada a pena de repreensão e, na reincidência, a de suspensão (art. 248, parágrafo único).



ser descontada do vencimento ou remuneração não excedendo o desconto à 10ª (décima) parte do valor destes (art. 248).

Por outro lado, a **responsabilidade penal** abrange os **crimes e contravenções** imputadas ao servidor, nessa qualidade. Na Lei Penal, os crimes praticados pelo funcionário público contra a Administração constam nos artigos 312 a 326. Além disso, podemos encontrar outras condutas típicas na legislação especial, a exemplo da Lei 8.666/1993 que apresenta alguns crimes que podem ser praticados por servidores públicos relacionados com licitações e contratos administrativos.

Finalmente, a **responsabilidade administrativa** (ou civil-administrativa) resulta de ato omissivo ou comissivo, por dolo ou culpa, praticado no desempenho do cargo ou função. A responsabilidade administrativa decorre da prática dos ilícitos administrativos, como por exemplo a infringência em algumas das vedações que vimos acima ou a falta de observância dos deveres funcionais do servidor.

Ademais, será responsabilizado o funcionário que, fora dos casos expressamente previstos nas leis, regulamentos ou regimentos, cometer a pessoas estranhas às repartições, o desempenho de encargos que lhe competirem ou aos seus subordinados (art. 249).

Voltando ao assunto da independência das instâncias, dispõe o art. 250 que a **responsabilidade administrativa não exime o funcionário da responsabilidade civil ou criminal** que no caso couber; nem o pagamento da indenização a que ficar obrigado o libera do exame da pena disciplinar em que incorrer.

Ocorre, todavia, que a esfera penal poderá, em alguns casos, influenciar as demais órbitas de responsabilidade, a depender do conteúdo da sentença penal.

Nesse contexto, dispõe expressamente o art. 250, §2º da Lei 10.261/1968 que será reintegrado ao serviço público, no cargo que ocupava e com todos os direitos e vantagens devidas, o servidor absolvido pela Justiça, mediante simples comprovação do trânsito em julgado de decisão que **negue a existência de sua autoria ou do fato** que deu origem à sua demissão.

É importante ficar claro, porém, que tal relação ocorre apenas quando ficar comprovado no processo penal que o **fato não existiu** (negativa do fato) ou então que o **servidor não é o seu autor** (negativa da autoria).

Por outro lado, se o servidor for absolvido simplesmente pela falta de provas, ou por ausência de tipicidade ou de culpabilidade penal, ou **por qualquer outro motivo** que não sejam os dois mencionados acima, a esfera penal não influenciará nas demais.

Assim, um servidor pode ser absolvido penalmente por falta de provas, mas ser condenado civil e administrativamente, pois essas últimas não exigem um rigor probatório tão grande. Da mesma forma, um servidor pode ser absolvido penalmente por falta de tipicidade de sua conduta, ou seja, aquilo que ele cometeu não se enquadra perfeitamente com a conduta prevista na Lei Penal (tipo penal), porém a mesma conduta poderá ser enquadrada em alguma falta funcional, acarretando a responsabilidade administrativa.



Com efeito, a doutrina² utiliza a expressão **conduta residual** para se referir àquelas condutas que não são puníveis na órbita penal, mas que geram responsabilização civil e administrativa. Nesse contexto, vale transcrevermos o enunciado da Súmula 18 do STF, vejamos:

Súmula 18:

Pela falta residual, não compreendida na absolvição pelo juízo criminal, é admissível a punição administrativa do servidor público.

Dessa forma, com exceção da sentença penal que negar a existência do fato ou a sua autoria, as instâncias de responsabilização são independentes, podendo o servidor ser responsabilizado pela conduta residual.

Para finalizar, o art. 250, §3º, estabelece que o processo administrativo só poderá ser sobrestado para aguardar decisão judicial por despacho motivado da autoridade competente para aplicar a pena.

Penalidades disciplinares

As penalidades disciplinares são as sanções administrativas impostas aos servidores em decorrência da prática dos ilícitos administrativos. Nesse contexto, dispõe o art. 251 da Lei 10.261/1968 que são penalidades disciplinares:

- a) repreensão;
- b) suspensão;
- c) multa;
- d) demissão;
- e) demissão a bem do serviço; e
- f) cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Na aplicação das penalidades, serão considerados: (i) a natureza e a gravidade da infração cometida, e (ii) os danos que dela provierem para o serviço público (art. 252).



O sistema punitivo na esfera administrativa é bem diferente do que ocorre no plano criminal.

No direito penal, as condutas são tipificadas, existindo uma sanção específica para a conduta que estiver vinculada. Por exemplo, o crime de lesões corporais enseja especificamente a pena de detenção de três meses a um ano (CP, art. 129).

² e.g. Carvalho Filho, 2014, p. 782.

Por outro lado, na esfera administrativa, não há essa relação direta. Segundo José dos Santos Carvalho Filho, os “estatutos funcionais apresentam um elenco de deveres e vedações para os servidores, e o ilícito administrativo vai configurar-se exatamente quando tais deveres e vedações são inobservados. Além do mais, os estatutos relacionam as penalidades administrativas, sem, contudo, fixar qualquer elo de ligação *a priori* com a conduta”.

Por exemplo, o art. 241 descreve os deveres funcionais, enquanto o art. 242 e 243 dispõem sobre as proibições. Já o art. 251, por outro lado, apresenta o rol de penalidades administrativas. Com efeito, não há total precisão na descrição dos deveres e das proibições. Por exemplo, o art. 241, III, dispõe que o servidor deve *desempenhar com zelo e presteza os trabalhos de que for incumbido*. Não há uma descrição clara do que seja “zelo” ou “presteza”.

Dessa forma, a autoridade responsável pela apuração do ilícito administrativo é que deve enquadrar determinada conduta em algum tipo de previsão legal, impondo-lhe a pena cabível ao caso.

Vejamos o que o Estatuto traz sobre cada penalidade.

Repreensão

Representa a penalidade mais branda da Lei 10.261/1968. Dessarte, o art. 253 indica o uso de repreensão, sempre por escrito, nos casos de indisciplina ou falta de cumprimento dos deveres.

Lembra-se, ademais, que quando o funcionário cometer erro de cálculo ou redução contra a Fazenda Estadual, não tendo havido má-fé, será aplicada a pena de **repreensão** e, na reincidência, a de **suspensão** (art. 248, parágrafo único).

Suspensão

A **suspensão**, que não poderá exceder a **noventa dias**, será aplicada nos casos de reincidência ou de falta grave (art. 254).

Como podemos notar, a lei determina que a pena de suspensão não poderá exceder a noventa dias. Portanto, caberá à autoridade competente analisar o caso e decidir, de forma discricionária, qual o prazo da suspensão. Claro que a decisão será devidamente fundamentada, devendo ser aplicada dentro dos parâmetros da razoabilidade e da proporcionalidade.

Quando punido com a suspensão, o servidor perde o direito a todas as vantagens e direitos decorrentes do exercício do cargo (art. 254, §1º).

Ademais, permite o Estatuto dos Servidores que a penalidade de suspensão seja **convertida em multa**, na base de **cinquenta por cento por dia de vencimento ou remuneração**, desde que haja conveniência para o serviço. Nesse caso, a suspensão será trocada pela multa e, assim, o servidor ficará obrigado a permanecer em serviço (art. 254, §2º).



Multa

O Estatuto não traz grandes definições sobre sua imposição, apenas destaca que a multa poderá ser aplicada na forma e nos casos expressamente previstos em lei ou regulamento (art. 255).

Demissão

A pena de demissão será aplicada nos seguintes casos (art. 256):

- a) procedimento irregular, de natureza grave;
- b) ineficiência no serviço;
- c) aplicação indevida de dinheiros públicos; e
- d) inassiduidade.

Nesse âmbito, a **inassiduidade** decorre da ausência do servidor ao serviço, sem causa justificável, por mais de 20 dias úteis intercalados, ou por mais de 15 dias consecutivos, durante um ano (art. 256, §1º). Na última situação (15 dias consecutivos), os sábados, os domingos, os feriados e os pontos facultativos subsequentes à primeira falta, serão considerados na contagem e computados. Já para o servidor que trabalhar em regime de plantão, além dos sábados, dos domingos, dos feriados e dos pontos facultativos, serão computados os dias de folga subsequentes aos plantões a que tenha faltado (art. 256, §3º).

Ademais, apenas a impossibilidade de readaptação do servidor ensejará a demissão por ineficiência no serviço (art. 256, §2º).

Demissão a bem do serviço

A demissão a bem do serviço será aplicada ao servidor que (art. 257):

- a) for convencido de incontinência pública e escandalosa e de vício de jogos proibidos;
- b) praticar ato definido como crime contra a administração pública, a fé pública e a Fazenda Estadual, ou previsto nas leis relativas à segurança e à defesa nacional;
- c) revelar segredos de que tenha conhecimento em razão do cargo, desde que o faça dolosamente e com prejuízo para o Estado ou particulares;
- d) praticar insubordinação grave;
- e) praticar, em serviço, ofensas físicas contra funcionários ou particulares, salvo se em legítima defesa;
- f) lesar o patrimônio ou os cofres públicos;
- g) receber ou solicitar propinas, comissões, presentes ou vantagens de qualquer espécie, diretamente ou por intermédio de outrem, ainda que fora de suas funções mas em razão delas;
- h) pedir, por empréstimo, dinheiro ou quaisquer valores a pessoas que tratem de interesses ou o tenham na repartição, ou estejam sujeitos à sua fiscalização;
- i) exercer advocacia administrativa; e
- j) apresentar com dolo declaração falsa em matéria de salário-família, sem prejuízo da responsabilidade civil e de procedimento criminal, que no caso couber.



- k) praticar ato definido como crime hediondo, tortura, tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e terrorismo;
- l) praticar ato definido como crime contra o Sistema Financeiro, ou de lavagem ou ocultação de bens, direitos ou valores;
- m) praticar ato definido em lei como de improbidade.

Contudo, no ato que demitir o funcionário deve sempre ser mencionada a disposição legal em que ele se fundamenta (art. 258).

Cassação de aposentadoria ou de disponibilidade

A última penalidade presente no Estatuto é a **cassação de aposentadoria ou disponibilidade**, encontrada no art. 259.

Portanto, será cassada a aposentadoria ou disponibilidade do inativo que, comprovadamente:

- a) praticou, quando em atividade, falta grave para a qual é cominada nesta lei a pena de demissão ou de demissão a bem do serviço público;
- b) aceitou ilegalmente cargo ou função pública;
- c) aceitou representação de Estado estrangeiro sem prévia autorização do Presidente da República; e
- d) praticou a usura em qualquer de suas formas.

Prosseguindo, as competências para aplicação das penalidades disciplinares estão previstas no art. 260 da Lei 10.261/1968, da seguinte forma:

Penalidade	Autoridade competente
– Repreensão; – Suspensão; – Multa; – Demissão, e demissão a bem do serviço; – Cassação de aposentadoria e disponibilidade de servidor.	Pelo Governador do Estado, bem como pelos Secretários de Estado, Procurador Geral do Estado e Superintendentes de Autarquia.
– Suspensão de até 90 (noventa) dias.	Pelos Chefes de Gabinete.
– Suspensão de até 60 (sessenta) dias.	Pelos coordenadores.
– Nos casos de repreensão ou de suspensão de até 30 (trinta) dias.	Pelos Diretores de Departamento e Divisão.



Frisamos, no entanto, que havendo mais de um infrator e diversidade de sanções, a competência será da autoridade responsável pela imposição da penalidade mais grave.

Prescrição

A prescrição é a situação em que o Poder Público perde a sua capacidade punitiva, ou seja, transcorrido o prazo previsto em lei, o Estado não poderá mais impor penalidade ao agente infrator.

Nesse sentido, extingue-se a punibilidade pela prescrição, a partir da data em que o fato foi cometido ou do dia em que tenha cessado a continuação ou a permanência, nas faltas continuadas ou permanentes, em (art. 261):

- a) **2 (dois) anos**, quanto à **repreensão, suspensão e multa**;
- b) **5 (cinco) anos**, quanto às infrações puníveis com **demissão, demissão a bem do serviço, e cassação de aposentadoria ou disponibilidade**;
- c) no prazo de prescrição em abstrato da pena criminal, quando a falta estiver prevista em lei como infração penal e for superior a 5 (cinco) anos.

Deve-se destacar, ademais, que as ações de ressarcimento são imprescritíveis, na forma do §5º, art. 37, da Constituição Federal. Portanto, mesmo com a prescrição da capacidade punitiva, caso subsista dano ao erário em decorrência de ação dolosa ou culposa do servidor, ainda assim poderá ser realizado o procedimento para obter o ressarcimento desse dano.

Ressalta-se, ainda, que de acordo com o §2º, do art. 261, a portaria que gerar a abertura de sindicância ou a instauração de processo administrativo disciplinar **interrompe a prescrição**.

Ademais, o lapso prescricional corresponde (i) na hipótese de desclassificação da infração, ao da pena efetivamente aplicada; e (ii) na hipótese de mitigação ou atenuação, ao da pena em tese cabível.

Ainda quanto a esse assunto, a prescrição não irá correr enquanto sobrestado o processo administrativo para aguardar decisão judicial – quando autoridade competente fizer despacho motivado para a aplicação de pena –, e enquanto insubsistente o vínculo funcional que venha a ser restabelecido. Da mesma forma, também não correrá a prescrição durante a suspensão da sindicância; no curso das práticas autocompositivas; e durante o prazo estabelecido para o cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta (art. 261, §4º).

Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor. O mesmo deverá ocorrer com todas as penas que forem aplicadas a ele (art. 263). Assim, a decisão que reconhecer a existência de prescrição deverá desde logo determinar, quando for o caso, as providências necessárias à apuração da responsabilidade pela sua ocorrência.

Finalmente, o funcionário – ativo, inativo ou em disponibilidade – que, sem justa causa, deixar de atender a qualquer exigência para cujo cumprimento seja marcado prazo certo, terá suspenso o pagamento de seu vencimento ou remuneração até que satisfaça essa exigência (art. 262).

Em qualquer dos casos, todas as penas que forem impostas ao servidor, deverão constar do assentamento individual do mesmo (art. 263).



Providências preliminares

Vimos no art. 241, V, que um dos deveres dos servidores é o de representar aos superiores sobre todas as irregularidades de que tiver conhecimento no exercício de suas funções.

Agora, temos uma outra face desse dever. Assim, o art. 264 destaca que a autoridade que, por qualquer meio, tiver conhecimento de irregularidade praticada por servidor é obrigada a adotar providências visando à sua **imediate apuração**, sem prejuízo das medidas urgentes que o interesse da Administração exigir, podendo submeter o caso às práticas autocompositivas ou propor celebração de termo de ajustamento de conduta. Cabe frisar, que havendo evidência de conflitos interpessoais, a autoridade poderá, desde logo, submeter o caso às práticas autocompositivas, em busca da melhor solução ao interesse público.

Com esse foco, a autoridade realizará apuração preliminar, de natureza simplesmente investigativa, quando a infração não estiver suficientemente caracterizada ou definida autoria (art. 265). Essa apuração deverá ser concluída no prazo de 30 dias, caso contrário a autoridade deverá imediatamente encaminhar ao Chefe de Gabinete relatório das diligências realizadas e definir o tempo necessário para o término dos trabalhos.

Ao final desse processo preliminar, caberá à autoridade opinar pelo arquivamento ou pela instauração de sindicância ou de processo administrativo.

Por conseguinte, caso seja determinada a instauração de sindicância ou do processo administrativo, ou durante o seu curso, havendo conveniência para a instrução ou para o serviço, poderá o Chefe de Gabinete, por despacho fundamentado, ordenar as seguintes providências (art. 266):

- a) afastamento preventivo do servidor, quando o recomendar a moralidade administrativa ou a apuração do fato, sem prejuízo de vencimentos ou vantagens, até 180 dias, prorrogáveis uma única vez por igual período;
- b) designação do servidor acusado para o exercício de atividades exclusivamente burocráticas até decisão final do procedimento;
- c) recolhimento de carteira funcional, distintivo, armas e algemas;
- d) proibição do porte de armas;
- e) comparecimento obrigatório, em periodicidade a ser estabelecida, para tomar ciência dos atos do procedimento.

Além disso, a autoridade que determinar a instauração ou presidir sindicância ou processo administrativo poderá representar ao Chefe de Gabinete para propor a aplicação dessas medidas, bem como sua cessação ou alteração, cabendo a ele – Chefe de Gabinete – fazer cessar ou alterar as medidas, a qualquer momento, por meio de despacho fundamentado.

E, para fechar o assunto, o art. 267 estipula que o período de afastamento preventivo será computado como de efetivo exercício, não sendo descontado da pena de suspensão eventualmente aplicada.



Práticas Autocompositivas, Termo de Ajustamento de Conduta e Suspensão Condicional da Sindicância

Nos últimos tempos, é cada vez mais comum utilizar acordos ou outras medidas bilaterais no lugar de medidas unilaterais. Muitas vezes, essas medidas preservam melhor o interesse público, especialmente porque permitem a solução consensual costuma ser mais efetiva. Por exemplo: se a Administração “determina” o ressarcimento de prejuízo causado ao erário, normalmente o “condenado” não pagará o valor, exigindo a utilização de ações judiciais. Por outro lado, se houver um acordo, as chances de o responsável realizar o pagamento voluntariamente são maiores. Daí a utilização de medidas consensuais.

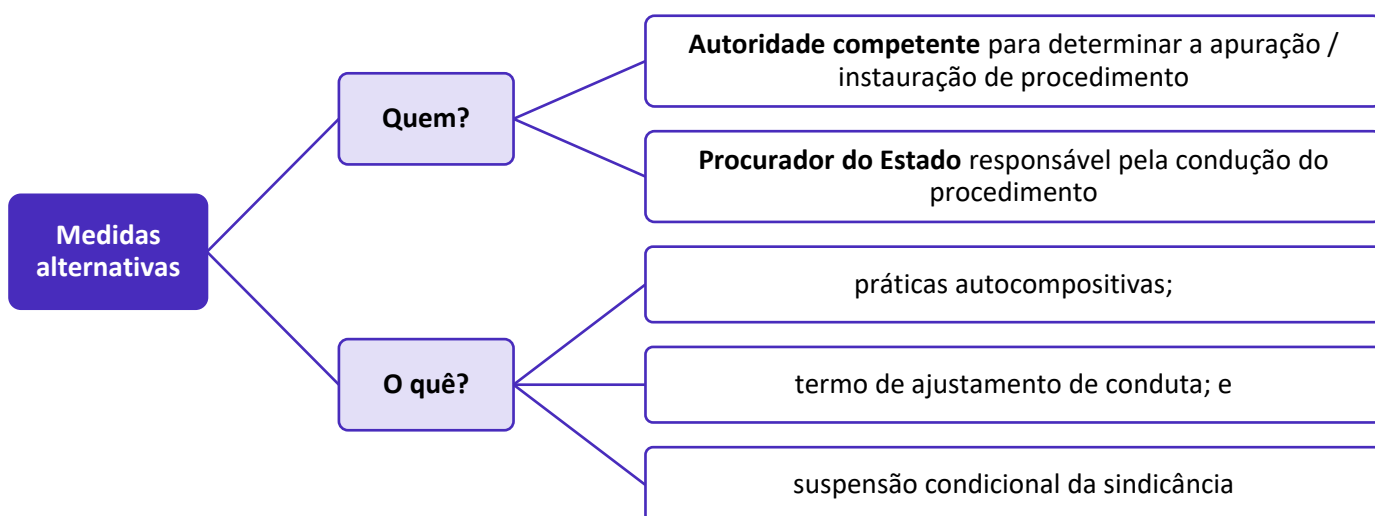
Nesse sentido, a Lei Complementar 1.361/2021 inseriu novos dispositivos no Estatuto dos Servidores para permitir a utilização de **soluções autocompositivas, como a mediação e a conciliação**. Além disso, foram acrescentados artigos sobre o Ajustamento de Conduta e Suspensão Condicional da Sindicância, conforme vamos estudar adiante.

Nesse contexto, as autoridades competentes estão autorizadas a propor, mediante despacho fundamentado (art. 267-A):

- a) a adoção de práticas autocompositivas;
- b) a celebração de termo de ajustamento de conduta; e
- c) a suspensão condicional da sindicância.

Nesse caso, são autoridades competentes para isso:

- a) a autoridade competente para determinar a apuração de irregularidade e a instauração de sindicância ou processo administrativo; e
- b) o Procurador do Estado responsável por sua condução.



Agora, vamos analisar cada uma dessas situações.



Práticas autocompositivas

As **práticas autocompositivas** serão orientadas pelos princípios da **voluntariedade, corresponsabilidade, reparação do dano, confidencialidade, informalidade, consensualidade e celeridade**.

Nessa linha, é importante observar o lado consensual e voluntário da prática autocompositiva, justamente porque esse caráter bilateral será importante para a sua efetividade. Ademais, não se pode abrir mão da reparação do dano ao erário. Por fim, os princípios da informalidade e da celeridade trazem vantagens significativas, uma vez que mostram que esses procedimentos não dependem de aspectos tão burocráticos e demorados dos procedimentos disciplinares.

Com efeito, as **práticas autocompositivas** serão regulamentadas por decreto e deverão observar o seguinte (art. 267-B):

- a) as sessões serão conduzidas por **facilitador de justiça restaurativa** ou **mediador** devidamente capacitado e realizadas em ambiente adequado que resguarde a privacidade dos participantes e a confidencialidade de suas manifestações;
- b) a participação do funcionário será **voluntária** e a eventual recusa **não poderá ser considerada em seu desfavor**.

Mas agora vamos detalhar um pouco mais o tema. Afinal, quais são as práticas autocompositivas? De acordo com o Estatuto, são **práticas autocompositivas** (art. 267-B, § 1º):

- a) a mediação;
- b) a conciliação;
- c) os processos circulares; e
- d) outras técnicas de justiça restaurativa.





Não há no próprio Estatuto a definição de cada uma dessas práticas. Por isso, por ora, não se preocupa em “decorar” conceitos. Vamos explicar, de forma bastante breve, cada um dos procedimentos, mas deixando a ressalva de que não temos como objetivo “esgotar” o assunto, tendo em vista que, repita-se, os conceitos não constam no Estatuto.

De forma simples, na conciliação, o **conciliador participa de forma mais efetiva** na solução do conflito, apresentando inclusive propostas. Já na **mediação o mediador apenas conduz e facilita o diálogo**, mas não propõe soluções para a questão. Os **processos circulares**, por sua vez, são procedimentos de **organização de diálogos**, com o objetivo de elaborar planos de ação para a solução do problema.

Práticas autocompositivas	
Conciliação	O conciliador participa de forma efetiva na solução do conflito, inclusive propondo soluções.
Mediação	O mediador apenas conduz e facilita o diálogo, mas não propõe soluções
Processos circulares	Organização de diálogos para elaboração de planos de ação.

Para aplicação das práticas autocompositivas, é necessário que as partes **reconheçam os fatos essenciais, sem que isso** implique **admissão de culpa em eventual sindicância ou processo administrativo** (art. 267-B). Além disso, o conteúdo das sessões restaurativas é **sigiloso**, não podendo ser utilizado como prova em processo administrativo ou judicial.

Isso acontece justamente para viabilizar os acordos. Na prática, se não fosse o caráter sigiloso, dificilmente o acusado concordaria em “sentar para conversar”, já que o conteúdo, depois, poderia ser utilizado contra ele, no caso de insucesso no acordo.

Anote ainda que o funcionário não precisa “admitir a culpa”, mas apenas reconhecer os fatos essenciais.





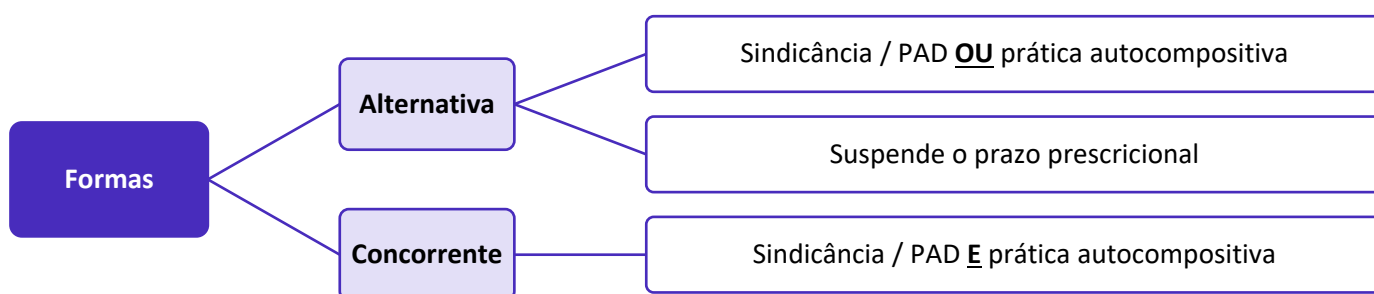
Nas práticas autocompositivas, as partes devem reconhecer os fatos essenciais, mas isso **não implica em admissão de culpa!**

A autoridade competente para determinar a apuração de irregularidade e a instauração de sindicância ou processo administrativo e o Procurador do Estado responsável por sua condução poderão, **em qualquer fase**, encaminhar o caso para as práticas autocompositivas, mediante despacho fundamentado (art. 267-C). Podemos dizer, assim, que a proposta poderá ocorrer até mesmo durante o “curso” do procedimento de apuração.

No caso, o encaminhamento às práticas autocompositivas poderá ocorrer **de forma alternativa ou concorrente à sindicância ou ao processo administrativo**. No primeiro caso (alternativa), não haverá, de imediato, a sindicância / processo administrativo, pois a opção será, inicialmente, por tentar a prática autocompositiva. Por outro lado, se adotada a forma concorrente, o procedimento disciplinar correrá juntamente com a prática autocompositiva.

Por exemplo: a autoridade poderá determinar a instauração da sindicância, no mesmo momento que determina a adoção das medidas autocompositivas.

Nessa situação, se o encaminhamento às práticas autocompositivas se der de forma **alternativa** ao procedimento disciplinar, o despacho fundamentado **suspenderá o prazo prescricional, enquanto realizadas**.



Ademais, o acordo celebrado na sessão autocompositiva será **homologado pela autoridade administrativa competente** para determinar a instauração da sindicância ou pelo Procurador do Estado responsável por sua condução (art. 267-D).

Nesse caso, o cumprimento do acordo celebrado na sessão autocompositiva **extingue a punibilidade** nos casos em que, cumulativamente:

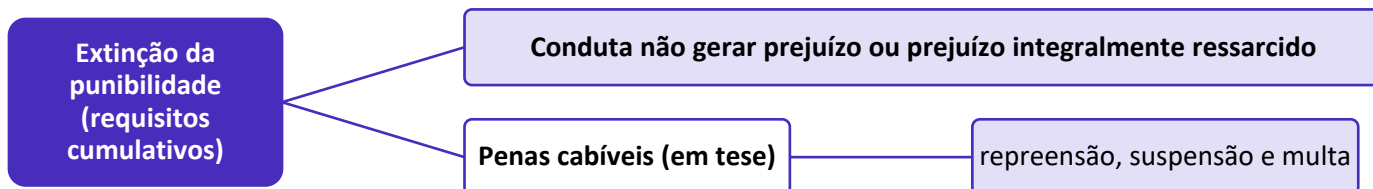
- a) a conduta do funcionário não gerou prejuízo ao Erário ou este foi integralmente reparado;
- b) forem cabíveis, em tese, as penas de repreensão, suspensão e multa.

Por exemplo, João cometeu ato passível de suspensão e, além disso, causou dano ao erário. Nesse caso, se ele ressarcir integralmente o Erário e houver autocomposição, a sua pena será extinta, uma vez que estão presentes os requisitos (no caso: ressarcimento + pena de suspensão).



Se, por outro lado, a pena for a demissão, não caberá a extinção da punibilidade. No mesmo contexto, se ele se recusar a ressarcir o Erário, também não haverá extinção da punibilidade.

A extinção da punibilidade será declarada pelo **Chefe de Gabinete**, que poderá delegar esta atribuição (art. 267-D, § 3º).



Mas o que acontece quando não houver extinção da punibilidade?

Nos casos em que o cumprimento do acordo restaurativo **não ensejar a extinção da punibilidade**, tal acordo deverá ser considerado pela autoridade competente para **mitigação da sanção**, objetivando sempre a melhor solução para o serviço público (art. 267-D, § 2º). Portanto, mesmo “fora” dos casos em que cabe a extinção da punibilidade, caberá, em tese, a autocomposição, hipótese em que a autoridade levará isso em conta na aplicação da sanção.³

Termo de Ajustamento de Conduta

O **Termo de Ajustamento de Conduta** (TAC) é o instrumento mediante o qual o funcionário **assume a responsabilidade pela irregularidade** a que deu causa e **compromete-se a ajustar sua conduta**, bem como a observar os deveres e proibições previstos nas leis e regulamentos que regem suas atividades e reparar o dano, se houver (art. 267-E).

³ Como toda inovação legislativa, a aplicação prática da autocomposição vai trazer muitas dúvidas, que serão resolvidas pela jurisprudência e pelo trabalho hermenêutico (interpretação) futuramente. Nesse caso em específico, o legislador quis preservar a possibilidade de se adotar a autocomposição nas hipóteses em que os requisitos para a extinção da punibilidade não estarão presentes. Porém, é difícil de admitir isso na prática, por duas razões. A primeira seria a possibilidade de se firmar um acordo sem o ressarcimento, hipótese que pensamos ser inviável, tendo em vista que um dos princípios da autocomposição é a reparação do dano (art. 267-B, *caput*). A segunda razão seria em virtude das sanções. Caso a pena a ser aplicada seja a demissão ou a demissão a bem do serviço público, não há como imaginar como a autoridade poderia levar o acordo “na mitigação da sanção”. Nessa linha, o STJ editou a Súmula 650, que dispõe que: “A autoridade administrativa não dispõe de discricionariedade para aplicar ao servidor pena diversa de demissão quando caracterizadas as hipóteses previstas no artigo 132 da Lei 8.112/1990”. O art. 132 da L8112 versa sobre as hipóteses de aplicação da pena de demissão, em âmbito federal. Os artigos equivalentes seriam os arts. 256 (demissão) e 257 (demissão a bem do serviço público) no âmbito do Estatuto dos Servidores de São Paulo. Assim, aplicando a linha de interpretação do STJ, não haveria discricionariedade na hora de aplicar tais artigos, motivo pelo qual restaria pouca (ou nenhuma) margem para o agente público “mitigar” a sanção. Por isso, parece inviável considerar o acordo fora das hipóteses que ensejam a extinção da punibilidade. Contudo, como as questões de concurso são literais, para fins de prova, considere que é possível firmar o acordo restaurativo, mesmo que isso não enseje a extinção da punibilidade, hipótese em que a autoridade levará isso em conta na mitigação da sanção (ou seja, vamos seguir a literalidade, sem interpretações).

Temos aqui uma diferença importante em relação às práticas autocompositivas. No TAC o funcionário deve assumir a responsabilidade, já nas práticas autocompositivas basta reconhecer os fatos essenciais, não implicando a admissão da culpa.

Com efeito, o TAC poderá ser adotado nos casos de **extravio ou dano a bem público** que **não tenham decorrido de conduta dolosa** praticada pelo funcionário, e terá como **requisito obrigatório o integral ressarcimento do prejuízo**.

Bom, vamos trazer um resumo dessas informações iniciais!



Práticas autocompositivas	TAC
▪ Não exige admissão da culpa	▪ Exige admissão da responsabilidade
▪ Ressarcimento é um princípio e é um requisito para extinção da punibilidade , mas não consta expressamente como requisito para firmar o acordo	▪ Ressarcimento é requisito obrigatório
▪ A legislação não fala nada sobre dolo (até porque não exige a admissão da culpa)	▪ Não pode ter TAC se a conduta foi dolosa

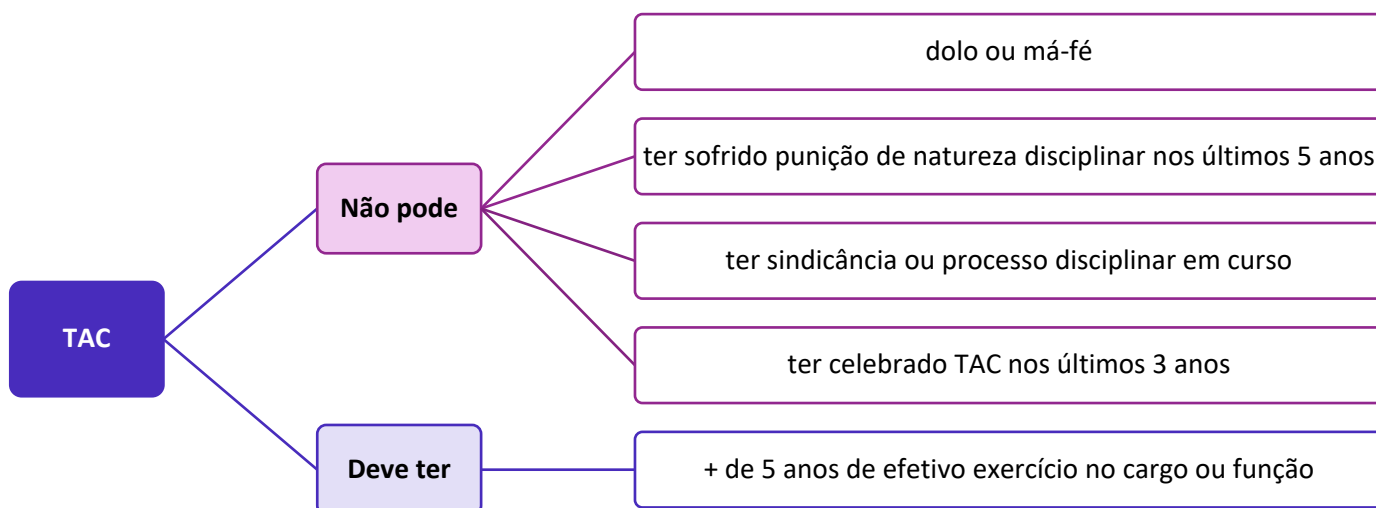
A celebração do Termo de Ajustamento de Conduta poderá ser proposta pela **autoridade competente**⁴ para a instauração da apuração preliminar quando atendidos os seguintes requisitos relativos ao funcionário interessado:

- não ter agido com dolo ou má-fé;
- ter mais de cinco anos de efetivo exercício no cargo ou função;
- não ter sofrido punição de natureza disciplinar nos últimos cinco anos;
- não ter sindicância ou processo disciplinar em curso;
- não ter celebrado Termo de Ajustamento de Conduta nos últimos três anos.

Exclusivamente para esses fins, o Termo de Ajustamento de Conduta será registrado nos assentos funcionais do funcionário.

⁴ Há uma pequena contradição no Estatuto. O art. 267-A permite que “a autoridade competente” e o Procurador do Estado proponham todas as medidas que estamos vendo neste capítulo (Práticas Autocompositivas, do Termo de Ajustamento de Conduta e da Suspensão Condicional da Sindicância). Já o art. 267-F menciona apenas a “autoridade competente”. Não há como dizer qual está “certo”, por isso recomendamos apenas guardar os textos literais dos artigos mencionados.





Ademais, o TAC será **homologado pelo Chefe de Gabinete**, mediante prévia manifestação da **Consultoria Jurídica da Procuradoria Geral do Estado** acerca dos termos e condições estabelecidos, cabendo a delegação da competência para homologação (art. 267-G).

Com efeito, a proposta de celebração do termo de ajustamento de conduta poderá ser feita de ofício ou a pedido do funcionário interessado. O caso de pedido de celebração feito pelo funcionário interessado poderá **ser indeferido com base em juízo de admissibilidade** que conclua pelo não cabimento da medida em relação à irregularidade a ser apurada (art. 267-H)

Além disso, o TAC deverá conter (art. 267-I):

- a) a qualificação do funcionário envolvido;
- b) a descrição precisa do fato a que se refere;
- c) as obrigações assumidas;
- d) o prazo e a forma de cumprimento das obrigações;
- e) a forma de fiscalização das obrigações assumidas.

O prazo de cumprimento do TAC não poderá ser **inferior a um, nem superior a dois anos**. Em resumo, o prazo para o cumprimento das medidas previstas no TAC será de um a dois anos.

O cumprimento das condições do Termo de Ajustamento de Conduta implicará a extinção da punibilidade, que será declarada pelo Chefe de Gabinete (art. 267-J). Da mesma forma como vimos anteriormente, o Chefe de Gabinete poderá delegar a atribuição.

Contudo, no caso de descumprimento do termo de ajustamento de conduta, ou cometimento de nova falta funcional durante o prazo de cumprimento do ajuste, a autoridade encarregada da fiscalização providenciará, se necessário, a **conclusão da apuração preliminar e a submeterá à autoridade competente para deliberação** (art. 267-L)

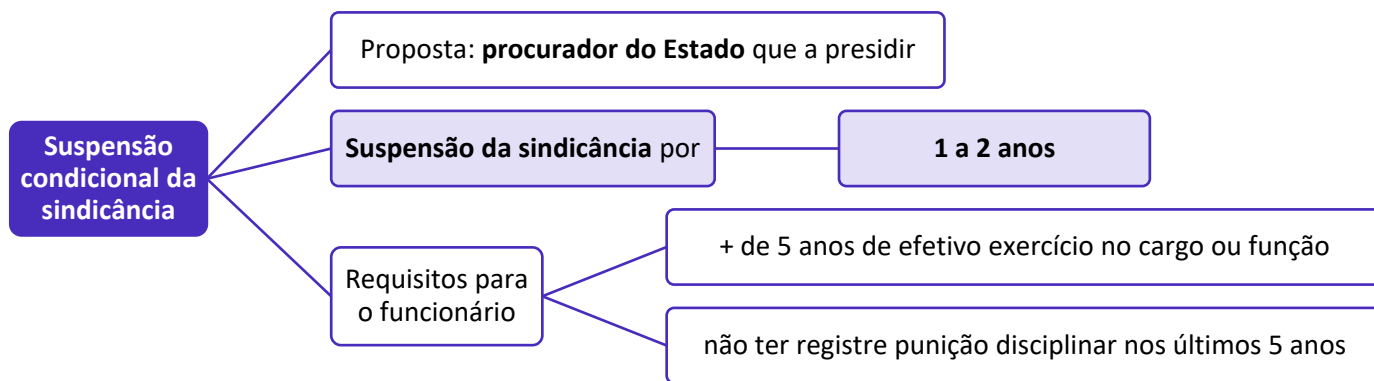
Por fim, não corre a prescrição durante o prazo fixado para o cumprimento do TAC (art. 267-M)



Suspensão Condicional da Sindicância

Após a edição da portaria de **instauração da sindicância**, o Procurador do Estado que a presidir poderá **propor sua suspensão pelo prazo** de um a dois anos, desde que o funcionário tenha mais de cinco anos de exercício no cargo ou função e **não registre punição de natureza disciplinar nos últimos cinco anos** (art. 267-N).

Na prática, a suspensão condicional seria como um “banho maria” para o andamento da sindicância. São estabelecidos alguns requisitos para aquele “bom funcionário”. Caso os requisitos sejam atendidos durante o prazo de suspensão, a sua penalidade será extinta. Imagine que o seu filho é muito comportado e sempre tirou excelentes notas. Na sua casa, todavia, existe um acordo de que ele não poderá jogar videogame se tirar uma nota abaixo de 8,00. Certo dia, ele tirou uma única nota 7,90, sendo a primeira vez que isso aconteceu em anos. Bom, talvez você possa dar uma “segunda chance”, suspendendo a apuração do fato, mas exigindo que ele tire uma ótima nota na próxima prova. Isso é a suspensão condicional!



O Procurador do Estado especificará as condições da suspensão, em especial, a apresentação de relatórios trimestrais de atividades e a **frequência regular sem faltas injustificadas**. Além disso, durante o período da suspensão fica vedado ao beneficiário ocupar cargo em comissão ou exercer função de confiança. Ademais, a suspensão será revogada se o beneficiário **vier a ser processado por outra falta disciplinar** ou se **descumprir as condições** estabelecidas, prosseguindo, nestes casos, o procedimento disciplinar cabível.

Em resumo, durante o prazo da suspensão condicional, o funcionário não poderá:

- a) ter faltas injustificadas;
- b) ocupar cargo em comissão ou exercer função de confiança;
- c) ser processado por outra falta disciplinar (ou seja, se ele for processado, a suspensão será revogada);
- d) descumprir as demais condições estabelecidas.

Por outro lado, expirado o prazo da suspensão e tendo sido cumpridas suas condições, o Procurador do Estado encaminhará os autos à Secretaria de Estado ou Autarquia para a **declaração da extinção da punibilidade**.

Perceba que a extinção da punibilidade é declarada pelo Chefe de Gabinete, no caso de TAC ou práticas autocompositivas, mas será declarada pelo Secretaria de Estado ou Autarquia, quando se tratar de suspensão condicional da sindicância.



Durante o prazo da suspensão, **não correrá prazo prescricional**.

Ademais, **não será concedido novo benefício durante o dobro do prazo da anterior suspensão**, contado da declaração de extinção da punibilidade. Por exemplo: a sindicância ficou suspensa durante um ano. Após o decurso desse prazo, observando-se o cumprimento de todos os requisitos, a punição foi extinta. Nesse caso, durante dois anos (o dobro do prazo), a contar da extinção da punibilidade, o funcionário não poderá ser beneficiado por nova suspensão condicional.

Há também outra hipótese de suspensão condicional da sindicância. De acordo com o Estatuto, alternativamente à suspensão condicional da sindicância prevista acima, a sindicância também poderá ser suspensa **caso os envolvidos, voluntariamente, concordem com o encaminhamento para as práticas autocompositivas** (art. 267-O). Nesse caso, a sindicância ficará suspensa até o cumprimento do acordo restaurativo, decorrente das práticas autocompositivas, respeitado o prazo máximo de dois anos.

Por fim, as Secretarias de Estado, a Procuradoria Geral do Estado, a Controladoria Geral do Estado e as Autarquias poderão estabelecer condições para a suspensão da sindicância, observadas as especificidades de sua estrutura ou de sua atividade (art. 267-P).

Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância

A apuração das infrações de servidores públicos será feita mediante **sindicância** ou **processo administrativo**, assegurados o contraditório e a ampla defesa (art. 268).

Nessa linha, a sindicância ou o PAD são os instrumentos utilizados para apurar os fatos, conceder o contraditório e a ampla defesa e, se for o caso, aplicar as sanções administrativas aos servidores que cometerem infrações. Com efeito, somente as **penalidades administrativas** são punidas em processo administrativo (ou sindicância), sendo que as penas de natureza civil e penal devem ser apuradas e penalizadas por meio de instrumentos próprios, perante o Poder Judiciário.

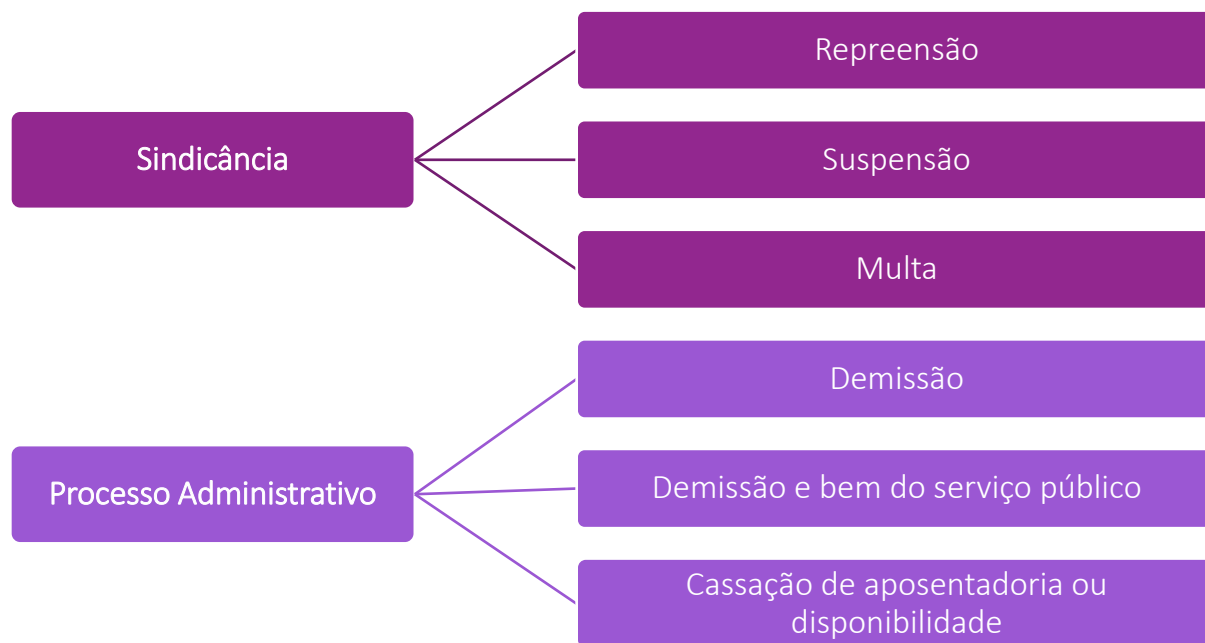
Com efeito, a Constituição Federal de 1988 impede que qualquer penalidade seja aplicada sem a concessão do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV). Assim, desde o advento da atual Carta Política, não existe nenhum fundamento para impor uma sanção sem que o acusado possa se defender, tal como ocorria na chamada “verdade sabida”. Dessa forma, mesmo que existam as mais fortes evidências de que determinada pessoa cometeu uma infração, ela não pode ser penalizada antes de lhe ser concedida a oportunidade de defesa.

A **sindicância** será instaurada quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de **repreensão, suspensão** ou **multa** (art. 269). Por outro lado, caso o servidor já tenha sido exonerado, aposentado, anteriormente demitido ou não mantenha mais o vínculo com a Administração Pública, independente do motivo, a sindicância não terá a instauração iniciada.

Por outro lado, será obrigatório o **processo administrativo** quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de **demissão**, de **demissão a bem do serviço público** e de **cassação de aposentadoria ou disponibilidade** (art. 270).



Podemos observar, portanto, que a sindicância é um procedimento destinado à apuração das infrações que geram as penas mais brandas, ao passo que o processo disciplinar se destina à apuração das infrações que geram penalidades mais gravosas.



Os procedimentos disciplinares punitivos serão realizados pela Procuradoria Geral do Estado e presididos por Procurador do Estado confirmado na carreira (art. 271).

Vejamos algumas questões sobre o assunto.



(AUFC - 2013) A instauração de processo administrativo é obrigatória para a aplicação das penas de demissão, demissão a bem do serviço público e cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Comentários: o processo administrativo é utilizado obrigatoriamente nos casos de imposição de penalidade de demissão, demissão a bem do serviço público e cassação de aposentadoria ou disponibilidade (art. 270).

Por outro lado, para a aplicação das demais penalidades – ou seja, repreensão, suspensão ou multa –, bastará a utilização da sindicância (art. 269).

Gabarito: correto.

Sindicância

A sindicância destina-se aos casos em que as penalidades são mais leves – repreensão, suspensão ou multa – e, portanto, trata-se de um procedimento mais célere para apurar as irregularidades praticadas por servidores.

Dessa forma, aplicam-se à sindicância as regras previstas para o processo administrativo⁵, com as seguintes modificações:

- a) a autoridade sindicante e cada acusado poderão arrolar até 3 (três) testemunhas;
- b) a sindicância deverá estar concluída no prazo de 60 (sessenta) dias;
- c) com o relatório, a sindicância será enviada à autoridade competente para a decisão.

Ademais, são competentes **determinar** a instauração de sindicância as seguintes autoridades (art. 272, combinado com o art. 260), vejamos:

- a) o Governador;
- b) os Secretários de Estado, o Procurador Geral do Estado e os Superintendentes de Autarquia;
- c) os Chefes de Gabinete ;
- d) os Coordenadores; e
- e) os Diretores de Departamento e Divisão.

Uma vez instaurada a sindicância, o Procurador do Estado que a presidir comunicará o fato ao órgão setorial de pessoal (art. 272, 1º).

Por fim, caberá às Secretarias de Estado, a Procuradoria Geral do Estado, a Controladoria Geral do Estado e as Autarquias disciplinar as condições de suspensão da sindicância, desde que sejam observados os requisitos mínimos previstos nessa norma e as respectivas peculiaridades do caso (art. 272, 2º).

Processo administrativo

Conforme vimos acima, o processo administrativo destina-se à apuração dos fatos que podem gerar as penas mais gravosas, quais sejam: demissão, demissão a bem do serviço público e cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

As autoridades competentes para determinar a instauração do processo administrativo são quase as mesmas competentes para instaurar a sindicância, excluindo-se apenas os Diretores de Departamento e Divisão. Portanto, são competentes para determinar a instauração o processo administrativo: (a) o Governador; (b) os Secretários de Estado, o Procurador Geral do Estado e os Superintendentes de Autarquia; (c) os Chefes de Gabinete; e os (d) os Coordenadores.

⁵ Logo adiante, vamos estudar as regras sobre o processo administrativo.



Porém, em respeito ao princípio da impessoalidade, nem todas pessoas podem atuar no processo administrativo. Assim, dispõe o art. 275 do Estatuto que não poderá ser encarregado da apuração, nem atuar como secretário: amigo íntimo ou inimigo, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o **terceiro grau** inclusive, cônjuge, companheiro ou qualquer integrante do núcleo familiar do **denunciante ou do acusado**, bem assim o **subordinado deste**.

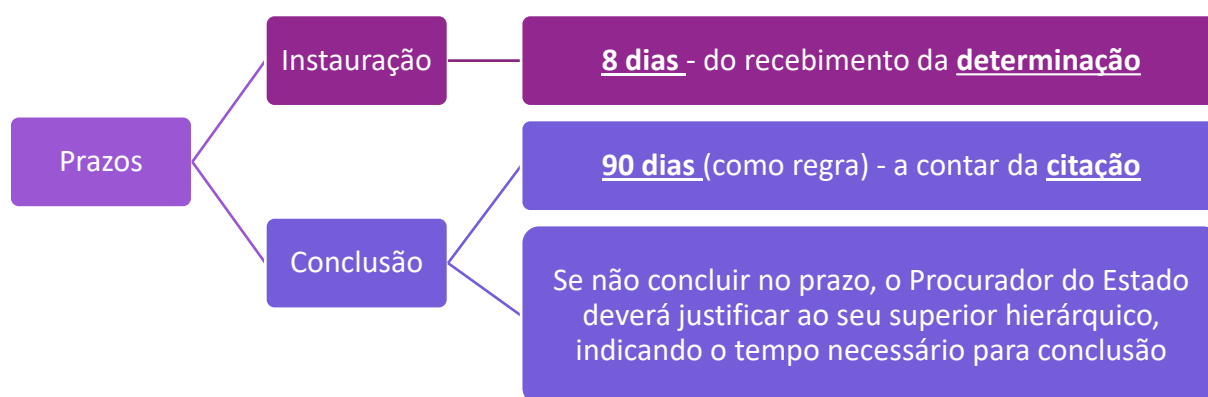
É importante guardar o grau familiar (**terceiro grau**), bem como que o impedimento se aplica à relação com o **denunciante**, com o **acusado**, ou com os **subordinados** do acusado.

Ademais, a autoridade ou o funcionário que forem designados deverão comunicar, desde logo, à autoridade competente, o impedimento que eventualmente existir (art. 276).

Instauração

O processo administrativo deverá ser **instaurado** por portaria, no prazo improrrogável de **oito dias** do recebimento da determinação, devendo ser concluído no prazo de **noventa dias da citação do acusado** (art. 277).

Caso termine o prazo, mas o processo não esteja concluído, o Procurador do Estado que o presidir deverá imediatamente encaminhar ao seu superior hierárquico relatório indicando as providências faltantes e o tempo necessário para término dos trabalhos. Portanto, é possível que o processo termine em prazo superior ao previsto acima.



Nesse caso (término do prazo, sem conclusão do processo), o superior hierárquico dará ciência dos fatos e das providências que houver adotado à autoridade que determinou a instauração do processo (art. 277, §3º).

A portaria de instauração deverá conter o nome e a identificação do acusado, a infração que lhe é atribuída, com descrição sucinta dos fatos, a indicação das normas infringidas e a penalidade mais elevada em tese cabível (art. 277, §1º).

Citação

Autuada a portaria de instauração e demais peças preexistentes, o presidente designará dia e hora para audiência de interrogatório, determinando a **citação do acusado** e a **notificação do denunciante**, se houver (art. 278).



O documento de citação, basicamente, é aquele que informa que foi instaurado um processo administrativo contra o acusado, constando as informações iniciais para que ele possa se defender. Nesse contexto, o mandado de citação deverá conter (art. 278, §1º):

- a) cópia da portaria;
- b) data, hora e local do **interrogatório**, que poderá ser acompanhado pelo advogado do acusado;
- c) data, hora e local da **oitiva do denunciante**, se houver, que deverá ser acompanhada pelo advogado do acusado;
- d) esclarecimento de que o acusado será **defendido por advogado dativo**, caso não constitua advogado próprio;
- e) informação de que o acusado poderá arrolar testemunhas e requerer provas, no prazo de 3 (três) dias após a data designada para seu interrogatório;
- f) advertência de que o processo será extinto se o acusado pedir exoneração até o interrogatório, quando se tratar **exclusivamente de inassiduidade**.

Merece destaque o fato de que o Estatuto exige que o acusado seja defendido por advogado, que poderá ser **próprio** (aquele contratado pelo acusado) ou **dativo** (aquele designado pela Administração, quando o acusado não designar o advogado próprio).

Além disso, no **interrogatório** – isto é, o evento em que o acusado é ouvido pessoalmente – o advogado **poderá** (facultativo) acompanhar o acusado; por outro lado, na **oitiva do denunciante** (quando houver denunciante), o advogado do acusado **deverá** (obrigatória) estar presente.

A citação do acusado será feita pessoalmente, no mínimo **dois dias** antes do interrogatório, por intermédio do respectivo superior hierárquico, ou diretamente, onde possa ser encontrado (art. 278, §2º). Não sendo encontrado em seu local de trabalho ou no endereço constante de seu assentamento individual, furtando-se o acusado à citação ou ignorando-se seu paradeiro, a citação será feita **por edital**, publicado uma vez no Diário Oficial do Estado, no mínimo **dez dias** antes do interrogatório. Em termos mais simples, se não for possível citar o acusado pessoalmente ou por intermédio de sua chefia, será feita a citação por edital, isto é, o documento de citação será publicado no Diário Oficial do Estado, com o prazo mínimo de dez dias antes do interrogatório.

Instrução

Se houver denunciante, este deverá prestar declarações, no período entre a data da citação e a fixada para o interrogatório do acusado, sendo o denunciante notificado para tal fim (art. 279). Devemos lembrar, ademais, que a oitiva do denunciante **deverá** ser acompanhada pelo advogado do acusado, próprio ou dativo. Todavia, o acusado não poderá assistir à inquirição, mas poderá ter ciência das declarações que o denunciante houver prestado (art. 279, §2º).

Caso o acusado não compareça, será decretada, mediante despacho, a sua **revelia**, prosseguindo-se nos demais atos e termos do processo (art. 280). Todavia, os efeitos da revelia no processo administrativo são diferentes dos efeitos do processo civil. Neste último, vigora o princípio da verdade formal e, por conseguinte, todas as alegações de fato aduzidas contra o indiciado seriam, em regra, consideradas verdadeiros. Portanto, no processo civil, a revelia equivale à confissão do réu.



Por outro lado, no processo administrativo, em decorrência do **princípio da verdade material**, os efeitos são totalmente diferentes. Nesse caso, a revelia não representa confissão, sendo que a Administração continua com o ônus de provar o que alegou.

Por conseguinte, em caso de revelia, será nomeado **advogado dativo** para o acusado revel (art. 281), ou seja, a própria Administração irá designar um advogado para exercer a defesa do acusado. Logo, no processo administrativo, de uma forma ou outra, sempre existirá defesa, seja pelo advogado escolhido pelo acusado, seja pelo advogado dativo.

Voltando a falar sobre o advogado, o art. 282 que o acusado poderá constituir advogado que o representará em todos os atos e termos do processo. Entretanto, se o acusado não tiver recursos financeiros ou se negar a constituir advogado, o presidente do processo nomeará **advogado dativo** (art. 282, §3º). Ainda assim, se o acusado preferir, poderá, a qualquer tempo, constituir advogado para prosseguir na sua defesa (art. 282, §4º), ou seja, mesmo que seja designado um advogado dativo, o acusado tem a faculdade de, a qualquer momento do processo, constituir o seu próprio defensor.

Em resumo, existem duas hipóteses que ensejam a nomeação de advogado dativo:

- a) no caso de revelia do acusado (art. 281); e
- b) quando o acusado não tiver recursos financeiros ou se negar a constituir advogado (art. 282, §3º).

Também é faculdade do acusado tomar ciência ou assistir aos atos e termos do processo, não sendo obrigatória qualquer notificação (art. 282, §1º).

Comparecendo ou não o acusado ao interrogatório, inicia-se o prazo de **três dias** para requerer a produção de provas, ou apresentá-las (art. 283). Portanto, após a data prevista para o interrogatório, o acusado tem três dias para requerer ou apresentar provas.

Audiência de instrução

Com o objetivo de elucidar os fatos, o presidente do processo e cada acusado poderão designar **até cinco** testemunhas (art. 283, §1º). Além disso, até a data do interrogatório, será designada a **audiência de instrução** (art. 283, §3º), que é o momento em que serão ouvidas, pela ordem, as testemunhas arroladas pelo presidente e pelo acusado (art. 284). Tratando-se a testemunha de servidor público, seu comparecimento poderá ser solicitado ao respectivo superior imediato com as indicações necessárias (art. 264, parágrafo único).

Portanto, a audiência de instrução é o momento em que serão colhidas as provas testemunhais, por intermédio das testemunhas designadas pelo presidente e pelo acusado.

Todavia, a prova de antecedentes do acusado será feita **exclusivamente por documentos**, até as alegações finais (art. 283, §2º).

O art. 285 apresenta uma série de regras sobre a coleta de provas testemunhais, vejamos:

- a) **obrigatoriedade de depor**: a testemunha não poderá eximir-se de depor, salvo se for ascendente, descendente, cônjuge, ainda que legalmente separado, companheiro, irmão, sogro e cunhado, pai,



mãe ou filho adotivo do acusado, exceto quando não for possível, por outro modo, obter-se ou integrar-se a prova do fato e de suas circunstâncias (art. 285, caput e §1º). Se o parentesco, por outro lado, for com o denunciante, as pessoas ficam proibidas de depor, observada a exceção do artigo. Assim, os parentes do acusado podem se eximir de depor; enquanto os parentes do denunciante, são proibidos de depor;

- b) **recusa de servidor a depor:** ao servidor que se recusar a depor, sem justa causa, será pela autoridade competente adotada a suspensão do pagamento de seu vencimento ou remuneração, até que satisfaça essa exigência, mediante comunicação do presidente (art. 285, §2º; c/c art. 262);
- c) **depoimento fora da sede de exercício do servidor:** o servidor que tiver de depor como testemunha fora da sede de seu exercício, terá direito a **transporte e diárias** na forma da legislação em vigor, podendo ainda expedir-se precatória para esse efeito à autoridade do domicílio do depoente (art. 285, §3º);
- d) **pessoas proibidas de depor:** são proibidas de depor as pessoas que, em razão de função, ministério, ofício ou profissão, devam guardar segredo, salvo se, desobrigadas pela parte interessada, quiserem dar o seu testemunho (art. 295, §4º);
- e) **oitiva de testemunha por carta precatória:** a testemunha que morar em comarca diversa poderá ser inquirida pela autoridade do lugar de sua residência, expedindo-se, para esse fim, **carta precatória**, com prazo razoável, intimada a defesa (art. 286). Imagine, por exemplo, que uma testemunha indispensável possua residência em uma cidade localizada a mais de trezentos quilômetros do local em que é realizado o processo administrativo. Em tal situação, não seria razoável trazer a testemunha até a comarca em que ocorre o processo. Assim, será expedida uma carta precatória para que outra autoridade, presente no local em que reside a testemunha, possa realizar a oitiva. Deverá constar da precatória a síntese da imputação e os esclarecimentos pretendidos, bem como a advertência sobre a necessidade da presença de advogado (art. 286, §1º). A expedição da precatória não suspenderá a instrução do procedimento (art. 286, §2º). Caso termine o prazo marcado, o procedimento poderá prosseguir até final decisão; a todo tempo, a precatória, uma vez devolvida, será juntada aos autos (art. 286, §3º).
- f) **comparecimento das testemunhas indicadas pelo acusado:** as testemunhas arroladas pelo acusado comparecerão à audiência designada **independente de notificação** (art. 287). Porém, deverá ser notificada a testemunha cujo depoimento for relevante e que não comparecer espontaneamente (art. 287, §1º). Caso a testemunha não seja localizada, a defesa poderá substituí-la, se quiser, levando na mesma data designada para a audiência outra testemunha, independente de notificação (art. 287, §2º).

Realização de diligências

Em qualquer fase do processo, poderá o presidente, de ofício ou a requerimento da defesa, **ordenar diligências** que entenda convenientes (art. 288). Caso se faça necessário o concurso de técnicos ou peritos oficiais, o presidente os requisitará, observando sempre que estes não poderão ser amigo íntimo ou inimigo, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau inclusive, cônjuge, companheiro ou qualquer integrante do núcleo familiar, ou subordinado do denunciante ou do acusado.

De mais a mais, as informações necessárias à instrução do processo serão solicitadas diretamente, sem observância de vinculação hierárquica, mediante ofício, do qual cópia será juntada aos autos.



Prosseguindo, no transcorrer da instrução, os autos do procedimento administrativo deverão permanecer na repartição competente, sendo concedida, **obrigatoriamente**, vista dos autos ao acusado, mediante simples solicitação, sempre que não prejudicar o curso do procedimento e (art. 289). Ademais, para que a concessão ocorra é necessário observar o prazo para manifestação do acusado ou para apresentação de recursos, mediante publicação no Diário Oficial do Estado.

Entretanto, depois da publicação no Diário Oficial, o prazo não correrá desde que os autos estejam efetivamente disponíveis para vista.

Além disso, ao advogado será assegurado o direito de retirar os autos da repartição, mediante recibo, durante o prazo para manifestação de seu representado, salvo na hipótese de prazo comum, de processo sob regime de segredo de justiça ou quando existirem nos autos documentos originais de difícil restauração ou ocorrer circunstância relevante que justifique a permanência dos autos na repartição, reconhecida pela autoridade em despacho motivado.

Os requerimentos de nenhum interesse para o esclarecimento do fato somente poderão ser indeferidos pelo presidente, mediante decisão fundamentada (art. 290). De mesmo modo, as provas ilícitas, impertinentes, desnecessárias ou protelatórias também poderão ser impedidas.

Dispõe o art. 291 que quando, no curso do procedimento, surgirem fatos novos imputáveis ao acusado, poderá ser promovida a instauração de novo procedimento para sua apuração, ou, caso conveniente, aditada a portaria, reabrindo-se oportunidade de defesa.

Encerrada a fase probatória, a defesa poderá ter vista dos autos e, no prazo de até sete dias, apresentar alegações finais (art. 292). Caso esse prazo não seja respeitado, o presidente designará advogado dativo, assinando-lhe novo prazo.

Relatório

A partir das alegações finais, será contado o prazo de 10 dias para a apresentação um relatório descrevendo, em relação a cada acusado, separadamente, as irregularidades imputadas, as provas colhidas e as razões de defesa, propondo a absolvição ou punição e indicando, nesse caso, a pena que entender cabível (art. 293). Além disso, o relatório deverá conter, também, a sugestão de quaisquer outras providências de interesse do serviço público.

Relatado, o processo será encaminhado à autoridade que determinou sua instauração. A autoridade, então, terá o prazo de 20 dias, proferir o julgamento ou determinar a realização de diligência, sempre que necessária ao esclarecimento de fatos (arts. 294 e 295).

Se for determinada a diligência, a autoridade encarregada do processo administrativo terá prazo de 15 dias para seu cumprimento, abrindo vista à defesa para manifestar-se em cinco dias (art. 296).

Outrossim, o art. 297 determina que quando escaparem à sua alçada as penalidades e providências que lhe parecerem cabíveis, a autoridade que determinou a instauração do processo administrativo deverá propô-las, justificadamente, dentro do prazo para julgamento, à autoridade competente.



Julgamento

As decisões serão sempre publicadas no Diário Oficial do Estado, dentro do prazo de 8 (oito) dias, bem como averbadas no registro funcional do servidor (art. 299).

Ademais, a autoridade que proferir decisão deverá determinar os atos dela decorrentes e as providências necessárias a sua execução (art. 298).

Enfim, o art. 300 enfatiza que terão forma processual resumida, quando possível, todos os termos lavrados pelo secretário, quais sejam: autuação, juntada, conclusão, intimação, data de recebimento, bem como certidões e compromissos.

Além disso, toda e qualquer juntada aos autos se fará na ordem cronológica da apresentação, rubricando o presidente as folhas acrescidas. Já para os atos ou decisões, cujo original não conste do processo, nele deverão figurar por cópia.

Os próximos artigos encontrados nesse capítulo dão informações de ordem geral.

Assim, com base no art. 301, a folha de serviço do indiciado constará sempre dos autos da sindicância ou do processo.

Com efeito, quando ao funcionário se imputar crime (art. 302):

- **praticado na esfera administrativa:** a autoridade que determinou a instauração do processo administrativo providenciará para que se instaure, simultaneamente, o inquérito policial.
- **praticado fora da esfera administrativa:** a autoridade policial dará ciência dele à autoridade administrativa.

De toda forma, as autoridades responsáveis pela condução do processo administrativo e do inquérito policial se auxiliarão para que os mesmos se concluam dentro dos prazos respectivos (art. 303).

Com esse mesmo foco de cooperação, se o ato atribuído ao funcionário for considerado criminoso, serão remetidas à autoridade competente cópias autenticadas das peças essenciais do processo (art. 304).

Dando seguimento, vemos no art. 305 que não será declarada a nulidade de nenhum ato processual que não houver influído na apuração da verdade substancial ou diretamente na decisão do processo ou sindicância.

De mais a mais, é defeso fornecer à imprensa ou a outros meios de divulgação notas sobre os atos processuais, salvo no interesse da Administração, a juízo do Secretário de Estado ou do Procurador Geral do Estado (art. 306).

Encerrando o assunto, o texto do art. 307 fixa que decorridos **cinco anos de efetivo exercício**, contados do cumprimento da sanção disciplinar, sem cometimento de nova infração, não mais poderá aquela ser considerada em prejuízo do infrator, inclusive para efeito de reincidência. Em contrapartida, caso a sanção



imposta seja a **demissão ou a demissão a bem do serviço público**, a incompatibilidade para nova investidura em cargo, função ou emprego público, corresponderá a cinco e 10 anos, respectivamente.

Processo por Inassiduidade

A inassiduidade é uma situação que enseja a aplicação da pena de demissão e caracteriza-se pela ausência ao serviço, sem justificativa, por mais de 15 dias consecutivos, ou por mais de 20 dias úteis intercalados, durante um ano (art. 256, V).

Assim, se for verificada a ocorrência de faltas ao serviço que caracterizem a inassiduidade, o superior imediato comunicará o fato à autoridade competente para determinar a instauração de processo disciplinar, instruindo a representação com cópia da ficha funcional do servidor e atestados de frequência (art. 308).

Na ocorrência de inassiduidade, percebe-se que há, por parte do servidor, algum desinteresse no desempenho de suas atribuições. Assim, buscando evitar um longo processo administrativo aparentemente desnecessário, o Estatuto dispõe que **não será instaurado processo** para apurar inassiduidade, se o servidor **tiver pedido exoneração** (art. 309).

Ademais, o processo instaurado extingue-se **exclusivamente para apurar inassiduidade**, se o indiciado pedir exoneração até a data designada para o interrogatório, ou por ocasião deste (art. 310).

Deve-se ficar claro que essa situação ocorre exclusivamente para apuração da inassiduidade. Portanto, para todas as demais infrações, o processo não será extinto pelo pedido de exoneração.

Por fim, no processo de apuração da inassiduidade, a defesa só poderá versar sobre força maior, coação ilegal ou motivo legalmente justificável que o impeça de estar presente ao trabalho (art. 311). Tal limitação é que, em tese, apenas esses casos poderiam justificar a infração cometida pelo servidor.

Recursos

De acordo com o art. 312 do Estatuto, caberá **recurso**, por uma única vez, da decisão que aplicar penalidade. O prazo para recorrer é de **trinta dias**, contados da publicação da decisão impugnada no Diário Oficial do Estado ou da intimação pessoal do servidor, quando for o caso (art. 312, §1º).

O recurso deverá conter o nome e qualificação do recorrente, bem como a exposição das razões de inconformismo (art. 312, §2º). Ademais, o recurso será apresentado **à autoridade que aplicou a pena**, que terá o prazo de **dez dias** para, motivadamente, manter sua decisão ou reformá-la (art. 312, §3º). Porém, se for mantida a decisão, ou reformada parcialmente, será o recurso **imediatamente** encaminhado a reexame pelo superior hierárquico. (art. 312, §4º).

Portanto, o recurso é encaminhado para quem aplicou a pena, que poderá manter a decisão ou reformá-la (total ou parcialmente). Ocorrendo a reforma total, ou seja, se o recurso for inteiramente atendido pela autoridade que aplicou a pena, encerra-se a sua análise. Por outro lado, se a autoridade mantiver a decisão ou reformá-la apenas parcialmente, o processo será encaminhado para a autoridade superior, que analisará o recurso.



Ademais, o recurso será apreciado pela autoridade competente ainda que incorretamente denominado ou endereçado (art. 312, §5º). Por exemplo, se o instrumento se tratar de “recurso”, mas o interessado denominá-lo de “pedido de reconsideração”, ainda assim ele deverá ser analisado. Da mesma forma, se o recurso for endereçado à autoridade “X”, quando deveria ser encaminhado para a autoridade “Y”, ainda assim deverá ser apreciado.

Contudo, se uma penalidade for aplicada diretamente pelo Governador, não se aplicará o recurso, uma vez que, neste caso, não existe “autoridade superior”, pois o Governador está no ápice da estrutura administrativa. Assim, estabelece o art. 313 que caberá **pedido de reconsideração**, que não poderá ser renovado, de decisão tomada pelo Governador do Estado **em única instância**, no prazo de trinta dias.

Vamos analisar um pequeno resumo sobre o que vimos até aqui!

INSTRUMENTO	PRAZO E DESCRIÇÃO
Interposição do recurso	– 30 (trinta) dias , contados da publicação da decisão impugnada no Diário Oficial do Estado ou da intimação pessoal do servidor, quando for o caso
Julgamento do recurso	– 10 (dez) dias para autoridade que aplicou a pena, motivadamente, manter sua decisão ou reforma-la; – se a autoridade mantiver a decisão, ou reformá-la parcialmente, será o recurso <u>imediatamente</u> encaminhado a reexame pelo superior hierárquico (a Lei não estabelece prazo para que o superior analise o recurso).
Interposição do pedido de reconsideração	– prazo de 30 (trinta) dias ; – aplicável contra decisão tomada pelo Governador do Estado em uma única instância; – não poderá ser renovado.

Por fim, estabelece o art. 314 que, nos procedimentos disciplinares, os recursos **não possuem efeito suspensivo**; de tal forma que os recursos que forem providos darão lugar às retificações necessárias, retroagindo seus efeitos à data do ato punitivo. Assim, quando se aplica uma punição, ela será aplicada ainda que o servidor interponha recurso, uma vez que este não tem efeito suspensivo (não suspende os efeitos da decisão atacada); porém, se ocorrer o provimento do recurso, deverá a Administração providenciar todas as retificações necessárias, retroagindo os efeitos da correção desde a data do ato punitivo.

Revisão

A revisão é um novo processo, que poderá ser aberto a qualquer tempo, contra punição disciplinar de que não caiba mais recurso, quando se aduzirem **atos novos** ou **circunstâncias ainda não apreciadas**, ou **vícios insanáveis de procedimento**, que possam justificar redução ou anulação da pena aplicada (art. 315).



Não se trata, pois, de uma segunda instância recursal, mas sim de uma nova apreciação em decorrência de **atos novos** ou **circunstâncias ainda não apreciadas**, ou ainda de **vícios insanáveis de procedimento**, que possam justificar redução ou anulação da pena aplicada.

No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente (art. 315, §4º). Além disso, a simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão (art. 315, §1º), que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário. Além disso, não será admitida reiteração de pedido pelo mesmo fundamento (art. 315, §2º) – assim, até é possível interpor novo pedido de revisão, desde que com novo fundamento. Com efeito, os pedidos de revisão formulados em desacordo com os pressupostos acima serão indeferidos (art. 315, §3º).

Deve-se lembrar que não há prazo extintivo para a revisão, que poderá ser instaurada a **qualquer tempo**.

A instauração de processo revisional poderá ser requerida **fundamentadamente** pelo interessado ou, se falecido ou incapaz, por seu curador, cônjuge, companheiro, ascendente, descendente ou irmão, sempre por intermédio de advogado (art. 317).

O pedido será instruído com as provas que o requerente possuir ou com indicação daquelas que pretenda produzir (art. 317, parágrafo único).

O **exame da admissibilidade** do pedido de revisão e a **decisão final**, caso seja deferido o seu processamento, serão realizados pela autoridade que aplicou a penalidade ou que a tiver confirmado em grau de recurso (art. 318).

Se for deferido o processamento da revisão, será este realizado por Procurador de Estado que não tenha atuado no procedimento disciplinar de que resultou a punição do requerente (art. 319).

Recebido o pedido, o presidente providenciará o apensamento dos autos originais e notificará o requerente para, no prazo de **oito dias**, oferecer rol de testemunhas, ou requerer outras provas que pretenda produzir (art. 320). No mais, durante o processamento da revisão, serão observadas as normas previstas no Estatuto para o processo administrativo (art. 320, parágrafo único).

A decisão que julgar **procedente** a revisão poderá: (a) alterar a classificação da infração; (b) absolver o punido; (c) modificar a pena ou anular o processo, restabelecendo os direitos atingidos pela decisão reformada (art. 321).

Por fim, o art. 316 veda a denominada *reformatio in pejus* no processo revisional, ou seja, da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.

Disposições finais e transitórias

Os dois últimos capítulos da Lei 10.261/1968 tratam das disposições finais e transitórias. A maioria das regras previstas nesses capítulos não nos interessa para fins de concurso público, pois trazem disposições como o dia “*Funcionário Público Estadual*”, regras de transição com a legislação revogada, etc.

Assim, apenas o art. 323 nos interessa para a prova, pois aborda a forma de contagem dos prazos.



Nessa linha, os prazos previstos no Estatuto serão todos contados por **dias corridos**; não se computando no prazo o **dia inicial** e prorrogando-se o vencimento, que incidir em sábado, domingo, feriado ou facultativo, para o primeiro dia útil seguinte.

Assim, a regra é que o prazo “corra” até mesmo nos dias sem expediente. Porém, se o prazo terminar em um sábado, domingo, feriado ou de ponto facultativo, o vencimento será prorrogado para o dia útil imediatamente seguinte.



QUESTÕES LEI 10.261/1968

1. (Vunesp – TJ-SP/2017) Escrevente Técnico Judiciário apresenta recurso de multa de trânsito, recebida por seu esposo, perante o Departamento de Trânsito do Estado de São Paulo – DETRAN. De acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, a conduta descrita é

- a) proibida, pois o funcionário público pode exercer o direito de petição perante quaisquer repartições públicas, mas somente em nome próprio, não podendo representar terceiros.
- b) indiferente ao Estatuto, que nada prevê em relação à possibilidade do funcionário público peticionar, em nome próprio ou de terceiros, perante repartições públicas.
- c) permitida, pois o funcionário pode, excepcionalmente, ser procurador ou servir de intermediário perante qualquer repartição pública, quando se tratar de interesse de cônjuge ou parente até segundo grau.
- d) permitida, pois o Estatuto expressamente permite que o funcionário público exerça o direito de petição em nome próprio ou de qualquer terceiro.
- e) proibida, pois ao funcionário público é vedado peticionar perante qualquer repartição pública, não podendo requerer, representar, pedir reconsideração ou recorrer de decisões, ainda que em nome próprio.

Comentário: a questão aborda tanto o direito de petição como as proibições descritas no Estatuto. Nessa linha, dispõe o art. 243 que é proibido ao funcionário: constituir-se procurador de partes ou servir de intermediário perante qualquer repartição pública, EXCETO quando se tratar de interesse de cônjuge ou parente até segundo grau. Portanto, levando em consideração o que dispõe o Estatuto, é sim possível que Escrevente Técnico Judiciário peticione em nome do esposo, pois pode atuar como procurador ou intermediário de cônjuge ou parente até segunda grau. Logo, o gabarito é a letra C.

Vejamos as demais opções:

- a) está incorreta, justamente porque é possível, em situações excepcionais, que o servidor atue como procurador ou intermediário – ERRADA;
- b) não é indiferente, pois existe expressa disposição sobre o caso no art. 243, IX – ERRADA;
- d) de fato, a conduta é permitida, porém não há uma disposição “expressa” dizendo algo como “o funcionário pode peticionar em nome de terceiros”. Apenas chegamos a essa conclusão pela leitura sistemática do Estatuto, combinando o direito de petição com a vedação (e correspondente exceção) do art. 243, IX – ERRADA;
- e) o funcionário tem o direito de requerer ou representar, bem como, nos termos desta lei complementar, pedir reconsideração e recorrer de decisões (art. 240) – ERRADA.

Gabarito: alternativa C.

2. (Vunesp – TJ-SP/2017) Dentre os deveres estabelecidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, encontra-se previsto expressamente o dever de



- a) estar em dia com as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço que digam respeito às suas funções.
- b) levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da primeira autoridade com a qual tiver contato.
- c) cumprir as ordens superiores, mesmo quando manifestamente ilegais, cabendo, nesse caso, todavia, representar contra elas.
- d) prestar, ao público em geral, as informações requeridas no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.
- e) atender com urgência e preferência à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou para esclarecimento de situações de interesse pessoal.

Comentário: segundo a Lei 10.261/1968, é dever do funcionário público do Estado de São Paulo, entre outros: “estar em dia com as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço que digam respeito às suas funções” (art. 241, XIII). Logo, o gabarito é a letra A.

Vejamos as outras opções:

- b) é dever do servidor representar aos superiores sobre todas as irregularidades de que tiver conhecimento no exercício de suas funções (art. 241, V). Portanto, não é a “primeira autoridade”, mas sim aos seus superiores – ERRADA;
- c) quando a ordem for manifestamente ilegal, o servidor deve se abster de cumpri-la e, além disso, deverá representar contra essas ordens (art. 241, II) – ERRADA;
- d) a Administração tem o dever de observar o princípio da transparência, divulgando as informações ao público. Porém, essa divulgação segue um rito específico, não podendo ser divulgadas diretamente pelos servidores sem observar as devidas formalidades. Nessa linha, é dever do servidor “guardar sigilo sobre os assuntos da repartição e, especialmente, sobre despachos, decisões ou providências” (art. 241, IV) – ERRADA;
- e) é dever do servidor: “atender prontamente, com preferência sobre qualquer outro serviço, às requisições de papéis, documentos, informações ou providências que lhe forem feitas pelas autoridades judiciárias ou administrativas, para defesa do Estado, em Juízo” (art. 241, XI) – ERRADA.

Gabarito: alternativa A.

3. (Vunesp – TJ-SP/2017) Considere a seguinte situação hipotética:

Funcionário público comete erro de cálculo, o que leva ao recolhimento de valor menor do que o devido para a Fazenda Pública Estadual. A responsabilização prescrita pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, nesse caso, determina que

- a) haja instauração de processo administrativo disciplinar e, comprovado o prejuízo, seja aplicada a pena de demissão, independentemente de ter agido o funcionário com má-fé ou não.
- b) o funcionário seja obrigado a repor, de uma só vez, a importância do prejuízo causado, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.



- c) o valor do prejuízo seja apurado e descontado do vencimento ou remuneração mensal, não excedendo o desconto a 30% (trinta por cento) do valor desses.
- d) não tendo havido má-fé, seja aplicada a pena de repreensão e, na reincidência, a de suspensão.
- e) seja o caso remetido aos juízos civil e criminal, aguardando a resolução de ambos para decidir acerca da conduta administrativa cabível.

Comentário: segundo o Estatuto, o funcionário é responsável por todos os prejuízos que, nessa qualidade, causar à Fazenda Estadual, por dolo ou culpa, devidamente apurados, caracterizando-se essa responsabilidade, em especial e entre outras situações, quando houver “erro de cálculo ou redução contra a Fazenda Estadual” (art. 245, parágrafo único, IV).

Ademais, nesse caso específico, o Estatuto é muito claro ao determinar que “não tendo havido má-fé, será aplicada a pena de repreensão e, na reincidência, a de suspensão” (art. 248, parágrafo único). Logo, o gabarito é a letra D.

Vejamos as outras alternativas:

- a) se não agiu de má-fé, não será o caso de demissão, mas apenas de repreensão ou, na reincidência, de suspensão – ERRADA;
- b) e c) a devolução em uma única vez somente se aplica aos casos de “alcance, desfalque, remissão ou omissão em efetuar recolhimento ou entrada nos prazos legais” (art. 247). Nos demais casos, a devolução poderá ser descontada do vencimento ou remuneração não excedendo o desconto à 10ª (décima) parte do valor destes (art. 248) – ERRADA;
- e) as responsabilidades civil, penal e administrativa são, em regra, independentes, logo são apuradas independentemente do andamento das demais – ERRADA.

Gabarito: alternativa D.

4. (Vunesp – TJ-SP/2017) Determinada a instauração de sindicância ou processo administrativo, ou no seu curso, havendo conveniência para a instrução ou para o serviço, poderá o Chefe de Gabinete, por despacho fundamentado, ordenar o afastamento preventivo do servidor quando

- a) houver alcance, desfalque, remissão ou omissão em efetuar recolhimento, com prejuízo de vencimentos ou vantagens, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período.
- b) necessário para a apuração do fato, com prejuízo de vencimentos ou vantagens, pelo prazo improrrogável de 180 (cento e oitenta) dias, findo o qual o funcionário automaticamente retornará ao cargo ou função.
- c) o fato apurado também for previsto como crime no Código Penal, com prejuízo de vencimentos ou vantagens, por até 180 (cento e oitenta) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período.
- d) houver suspeita fundada de prejuízo ao Erário, sem prejuízo de vencimentos ou vantagens, por até 360 (trezentos e sessenta) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período.
- e) o recomendar a moralidade administrativa ou a apuração do fato, sem prejuízo de vencimentos ou vantagens, por até 180 (cento e oitenta) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período.



Comentário: a questão fala sobre as medidas preventivas que podem ser determinadas pelo Chefe de Gabinete. Nessa linha, vejamos o que estabelece o art. 266, I, do Estatuto:

Artigo 266 – Determinada a instauração de sindicância ou processo administrativo, ou no seu curso, havendo conveniência para a instrução ou para o serviço, poderá o Chefe de Gabinete, por despacho fundamentado, ordenar as seguintes providências: (NR)

I – afastamento preventivo do servidor, quando o recomendar a moralidade administrativa ou a apuração do fato, sem prejuízo de vencimentos ou vantagens, até 180 (cento e oitenta) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período;

Logo, o gabarito é a letra E.

Todas as demais apontam fundamentos incorretos (alcance, desfalque, etc.; crime no Código Penal; suspeita fundada de indício ao erário), deixam de colocar todos os fundamentos (na letra B, só constou a apuração do fato, faltando falar da moralidade), ou apresentam característica incorretas (as letras A, B e C defendem que o afastamento é “com prejuízo da remuneração”); e/ou, por fim, trazem o prazo incorreto.

Gabarito: alternativa E.

5. (Vunesp - TJ-SP/2014) A respeito das penas disciplinares e de sua aplicação, é correto afirmar, à luz do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, que

- a) a autoridade que aplicar a pena de suspensão poderá converter essa penalidade em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer em serviço.
- b) a pena de suspensão, que não excederá 120 (cento e vinte) dias, será aplicada em caso de falta grave ou de reincidência.
- c) a pena de demissão por ineficiência no serviço será aplicada independentemente de verificação sobre a impossibilidade de readaptação do funcionário público.
- d) a pena de repreensão poderá ser aplicada verbalmente ou por escrito, a critério da autoridade competente, nos casos de indisciplina ou falta de cumprimento dos deveres.
- e) praticar, em serviço, ofensas físicas contra funcionários ou particulares, salvo se em legítima defesa, sujeita o funcionário público à pena de suspensão ou de demissão.

Comentário:

a) a nossa resposta está no art. 254, §2º. Lá, vemos que o Estatuto dos Servidores permite que a penalidade de suspensão seja convertida em multa, na base de cinquenta por cento por dia de vencimento ou remuneração, desde que haja conveniência para o serviço. Nesse caso, a suspensão será trocada pela multa e, assim, o servidor ficará obrigado a permanecer em serviço – CORRETA;

b) de fato, a suspensão será aplicada no caso de reincidência ou de falta grave. Todavia, o seu prazo limite é de 90 dias, e não 120 dias como indica a alternativa – ERRADA;



c) apenas a impossibilidade de readaptação do servidor ensejará a demissão por ineficiência no serviço (art. 256, §2º) – ERRADA;

d) a aplicação da repreensão ocorrerá sempre por escrito, nos casos de indisciplina ou falta de cumprimento dos deveres (art. 253) – ERRADA;

e) o fato de praticar, em serviço, ofensas físicas contra funcionários ou particulares, salvo se em legítima defesa, ensejará a demissão a bem do serviço (art. 257) – ERRADA.

Gabarito: alternativa A.

6. (Vunesp - PC-SP/2014) De acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo (Lei n.º 10.261/68), será aplicada a pena de demissão, a bem do serviço público, ao funcionário que

- a) for ineficiente no serviço.
- b) receber presentes de qualquer espécie, por intermédio de outrem, em razão de suas funções.
- c) abandonar o cargo por mais de 30 dias consecutivos.
- d) se ausentar do serviço, sem causa justificável, por mais de 45 dias, interpoladamente, em 01 ano.
- e) aplicar indevidamente dinheiros ou recursos públicos.

Comentário: já que o enunciado mencionou a penalidade, vamos relembrar o que dispõe o art. 257:

Artigo 257 Será aplicada a pena de demissão a bem do serviço público ao funcionário que:

I for convencido de incontinência pública e escandalosa e de vício de jogos proibidos;

II praticar ato definido como crime contra a administração pública, a fé pública e a Fazenda Estadual, ou previsto nas leis relativas à segurança e à defesa nacional;

III revelar segredos de que tenha conhecimento em razão do cargo, desde que o faça dolosamente e com prejuízo para o Estado ou particulares;

IV praticar insubordinação grave;

V praticar, em serviço, ofensas físicas contra funcionários ou particulares, salvo se em legítima defesa;

VI lesar o patrimônio ou os cofres públicos;

VII receber ou solicitar propinas, comissões, presentes ou vantagens de qualquer espécie, diretamente ou por intermédio de outrem, ainda que fora de suas funções mas em razão delas;
[alternativa B]

VIII pedir, por empréstimo, dinheiro ou quaisquer valores a pessoas que tratem de interesses ou o tenham na repartição, ou estejam sujeitos à sua fiscalização;



IX exercer advocacia administrativa; e

X apresentar com dolo declaração falsa em matéria de salário-família, sem prejuízo da responsabilidade civil e de procedimento criminal, que no caso couber.

XI praticar ato definido como crime hediondo, tortura, tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e terrorismo;

XII praticar ato definido como crime contra o Sistema Financeiro, ou de lavagem ou ocultação de bens, direitos ou valores;

XIII praticar ato definido em lei como de improbidade.

Assim, podemos assinalar a alternativa B como nosso gabarito.

Gabarito: alternativa B.

7. (Vunesp - PC-SP/2014) Conforme o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo (Lei n.º 10.261/68), será aplicada a pena de demissão a bem do serviço público ao funcionário que:

- a) cometer falta grave
- b) praticou, na inatividade, a usura em qualquer de suas formas.
- c) deixar de comparecer ao serviço por mais de vinte dias consecutivos.
- d) praticar, em serviço, ofensas físicas contra funcionários ou particulares, salvo se em legítima defesa
- e) faltar com o cumprimento dos seus deveres.

Comentário: agora ficou muito fácil, não é mesmo? Vejamos, em cada uma das alternativas, qual a penalidade aplicada:

- a) *cometer falta grave* – pena de suspensão (art. 254) – ERRADA;
- b) *praticou, na inatividade, a usura em qualquer de suas formas* – pena de cassação de aposentadoria ou disponibilidade (art. 259) – ERRADA;
- c) *deixar de comparecer ao serviço por mais de vinte quinze dias consecutivos, ou por mais de vinte dias úteis intercalados, durante um ano* – pena de demissão (art. 256, §1º) – ERRADA;
- d) *praticar, em serviço, ofensas físicas contra funcionários ou particulares, salvo se em legítima defesa* – pena de demissão a bem do serviço (art. 257, V) – CORRETA;
- e) *faltar com o cumprimento dos seus deveres* – pena de repreensão (art. 253) – ERRADA.

Gabarito: alternativa D.

8. (FCC - DPE-SP/2013) Funcionário público estadual, encarregado de receber valores referentes a pagamento de honorários advocatícios em favor do Estado, dá como quitado pagamento de honorários



que, posteriormente, verifica-se que estavam a menor. Nesta hipótese e considerando o previsto no Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo,

- a) poderá sofrer penalidade de demissão após a conclusão de sindicância.
- b) o funcionário terá o prejuízo descontado integralmente de seu salário.
- c) o funcionário somente será responsabilizado se não for possível cobrar do devedor original.
- d) terá como sanção cabível apenas a suspensão.
- e) poderá ser administrativamente processado em até 10 anos.

Comentário: como a função do servidor era a de receber valores em favor do Estado, ao receber um valor abaixo do que deveria ele acabou gerando um prejuízo à Administração. Dessa forma, esse prejuízo deve ser ressarcido com base no art. 247 da Lei 10.261/1968. Isso quer dizer que, nos casos de indenização à Fazenda Estadual, o funcionário será obrigado a repor, de uma só vez, a importância do prejuízo causado em virtude de alcance, desfalque, remissão ou omissão em efetuar recolhimento ou entrada nos prazos legais (alternativa B).

Gabarito: alternativa B.

9. (Vunesp – TJ-SP/2013) Dentre as penas disciplinares previstas na Lei n.º 10.261/68 do Estado de São Paulo, ao funcionário público que exercer advocacia administrativa será aplicada a pena de.

- a) repreensão.
- b) demissão a bem do serviço público.
- c) suspensão.
- d) advertência.
- e) multa de 5 salários-mínimos.

Comentário: ao servidor que exercer advocacia administrativa será aplicada a pena de demissão a bem do serviço (art. 257, IX) – alternativa B.

Gabarito: alternativa B.

10. (FCC - DPE-SP/2012) Instaurado processo administrativo disciplinar para apurar inassiduidade de servidor sujeito ao regime da Lei no 10.261/68, se sobrevier pedido de exoneração do acusado, antes da data designada para o interrogatório, o processo deverá

- a) ser sobrestado, até posterior investidura do acusado em outro cargo de provimento efetivo, desde que não ocorrida a prescrição.
- b) ter prosseguimento normal, até o relatório final, consignando tudo o que for apurado no prontuário do acusado, para fins de registro.
- c) ser extinto, nesta hipótese, por expressa determinação legal.
- d) ter curso célere, de modo a se produzirem as provas para decisão de mérito, antes do deferimento do pedido de exoneração.



e) ser elevado à apreciação e decisão in limine da autoridade competente, para deferimento ou não do pedido de exoneração.

Comentário: se o indiciado pedir exoneração até a data designada para o interrogatório, ou por ocasião deste, será extinguido o processo instaurado exclusivamente para apurar a inassiduidade (art. 310).

Gabarito: alternativa C.

11. (Vunesp - TJM-SP/2011) No que tange à apuração de infração cometida pelo funcionário público, é correto afirmar que

- a) a apuração preliminar deverá ser concluída no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias.
- b) é vedada a apuração preliminar, quando a infração não estiver suficientemente caracterizada ou definida a autoria.
- c) a apuração das infrações será feita mediante inquérito administrativo regular, assegurados o contraditório e a ampla defesa.
- d) os procedimentos disciplinares punitivos serão realizados pelo Ministério Público e presididos por Procurador de Justiça.
- e) será instaurada sindicância quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de repreensão, suspensão ou multa.

Comentário:

- a) a apuração preliminar deverá ser concluída no prazo de 30 dias (art. 265, §1º) – ERRADA;
- b) na realidade, o que ocorre é o inverso. A autoridade realizará apuração preliminar, de natureza simplesmente investigativa, quando a infração não estiver suficientemente caracterizada ou definida autoria (art. 265) – ERRADA;
- c) a apuração das infrações será feita mediante sindicância ou processo administrativo, assegurados o contraditório e a ampla defesa (art. 268) – ERRADA;
- d) os procedimentos disciplinares punitivos serão realizados pela Procuradoria Geral do Estado e presididos por Procurador do Estado confirmado na carreira (art. 271) – ERRADA;
- e) perfeito! Será instaurada sindicância quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de repreensão, suspensão ou multa (art. 269) – CORRETA.

Gabarito: alternativa E.

12. (Vunesp - TJM-SP/2011) No que se refere à extinção da punibilidade pela prescrição prevista no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, é correto afirmar que

- a) não corre enquanto o funcionário estiver revel no processo administrativo.
- b) começa a correr no 1.º dia útil após a data em que o funcionário for declarado ausente.
- c) se interrompe com a efetiva apresentação do funcionário ausente.



- d) começa a correr no 1.º dia útil após cessar a declaração de abandono do funcionário.
e) não corre enquanto insubsistente o vínculo funcional que venha a ser restabelecido.

Comentário:

a) e e) existem cinco fatos que impedem a prescrição da punibilidade de correr (art. 261, §4º). São eles:

- enquanto sobrestado o processo administrativo para aguardar decisão judicial – quando autoridade competente fizer despacho motivado para a aplicação de pena;
- enquanto insubsistente o vínculo funcional que venha a ser restabelecido **[alternativa E]**;
- durante a suspensão da sindicância, nos termos do artigo 267-N desta lei;
- no curso das práticas autocompositivas; e
- durante o prazo estabelecido para o cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta.

b) e d) a prescrição da ação disciplinar ocorre, a partir da data em que o fato foi cometido, ou do dia em que tenha cessado a continuação ou a permanência, nas faltas continuadas ou permanentes (art. 261, §1º) – ERRADAS;

c) interrompem a prescrição a portaria que instaura sindicância e a que instaura processo administrativo (art. 261, §2º) – ERRADA.

Gabarito: alternativa E.

13. (Vunesp - SAP-SP/2011) Conforme o disposto na Lei n.º 10.261/68, no tocante ao procedimento disciplinar, assinale a alternativa correta.

- a) Será instaurada sindicância quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de repreensão, suspensão ou cassação de aposentadoria.
- b) A sindicância deverá estar concluída no prazo de 30 (trinta) dias, devendo o relatório ser encaminhado ao Procurador Geral do Estado para a decisão.
- c) O processo administrativo poderá ser instaurado por Decreto, no prazo prorrogável de 10 (dez) dias do recebimento da determinação, e concluídos no prazo improrrogável de 90 (noventa) dias da citação do acusado.
- d) No processo administrativo, o mandado de citação deverá conter informação de que o acusado poderá arrolar seis testemunhas e requerer provas, no prazo de 5 (cinco) dias após a data designada para seu interrogatório.
- e) Não será instaurado processo administrativo para apurar abandono de cargo ou função, bem como inassiduidade, se o servidor tiver pedido exoneração.

Comentário:

a) será instaurada sindicância quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de repreensão, suspensão ou multa (art. 269) – ERRADA;



b) a sindicância deverá estar concluída no prazo de 60 dias. Além disso, com o relatório, a sindicância será enviada à autoridade competente para a decisão (art. 273, II e III) – ERRADA;

c) o processo administrativo deverá ser instaurado por portaria, no prazo improrrogável de oito dias do recebimento da determinação, e concluído no de 90 dias da citação do acusado (art. 277) – ERRADA;

d) o mandado de citação deverá conter (art. 278, §1º):

- cópia da portaria;
- data, hora e local do interrogatório, que poderá ser acompanhado pelo advogado do acusado;
- data, hora e local da oitiva do denunciante, se houver, que deverá ser acompanhada pelo advogado do acusado;
- esclarecimento de que o acusado será defendido por advogado dativo, caso não constitua advogado próprio;
- informação de que o acusado poderá arrolar testemunhas e requerer provas, no prazo de três dias após a data designada para seu interrogatório;
- advertência de que o processo será extinto se o acusado pedir exoneração até o interrogatório, quando se tratar exclusivamente de inassiduidade.

Assim sendo, está incorreta a alternativa – ERRADA;

e) isso mesmo. Não será instaurado processo administrativo para apurar inassiduidade, se o servidor tiver pedido exoneração (art. 310) – CORRETA.

Gabarito: alternativa E.

14. (Vunesp - TJ-SP/2011) De acordo com o que dispõe a Lei n.º 10.261/68, é proibido ao funcionário público

- a) fazer contratos de natureza comercial e industrial com o Governo, por si, ou como representante de outrem.
- b) requerer ou promover a concessão de privilégios de invenção própria.
- c) constituir-se procurador ou servir de intermediário perante qualquer repartição pública, quando se tratar de interesse de cônjuge.
- d) trabalhar sob as ordens imediatas de parentes, até segundo grau, nas funções de confiança e livre escolha.
- e) cumprir as ordens superiores, representando quando forem manifestamente ilegais.

Comentário: embora seja um pouco longo, vamos rever o texto dos arts. 242, 243 e 244, que dispõem sobre as proibições:

Artigo 242 Ao funcionário é proibido:

I revogado.



II retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer documento ou objeto existente na repartição;

III entreter-se, durante as horas de trabalho, em palestras, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço;

IV deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada;

V tratar de interesses particulares na repartição;

VI promover manifestações de apreço ou despreço dentro da repartição, ou tornar-se solidário com elas;

VII exercer comércio entre os companheiros de serviço, promover ou subscrever listas de donativos dentro da repartição; e

VIII empregar material do serviço público em serviço particular.

Artigo 243 É proibido ainda, ao funcionário:

I fazer contratos de natureza comercial e industrial com o Governo, por si, ou como representante de outrem; [alternativa A]

II participar da gerência ou administração de empresas bancárias ou industriais, ou de sociedades comerciais, que mantenham relações comerciais ou administrativas com o Governo do Estado, sejam por este subvencionadas ou estejam diretamente relacionadas com a finalidade da repartição ou serviço em que esteja lotado;

III requerer ou promover a concessão de privilégios, garantias de juros ou outros favores semelhantes, federais, estaduais ou municipais, exceto privilégio de invenção própria; [alternativa B]

IV exercer, mesmo fora das horas de trabalho, emprego ou função em empresas, estabelecimentos ou instituições que tenham relações com o Governo, em matéria que se relacione com a finalidade da repartição ou serviço em que esteja lotado;

V aceitar representação de Estado estrangeiro, sem autorização do Presidente da República;

VI comerciar ou ter parte em sociedades comerciais nas condições mencionadas no item II deste artigo, podendo, em qualquer caso, ser acionista, quotista ou comanditário;

VII incitar greves ou a elas aderir, ou praticar atos de sabotagem contra o serviço público;

VIII praticar a usura;

IX constituir-se procurador de partes ou servir de intermediário perante qualquer repartição pública, exceto quando se tratar de interesse de cônjuge ou parente até segundo grau; [alternativa C]



X receber estipêndios de firmas fornecedoras ou de entidades fiscalizadas, no País, ou no estrangeiro, mesmo quando estiver em missão referente à compra de material ou fiscalização de qualquer natureza;

XI valer-se de sua qualidade de funcionário para desempenhar atividade estranha às funções ou para lograr, direta ou indiretamente, qualquer proveito; e

XII fundar sindicato de funcionários ou deles fazer parte.

Artigo 243-A - O disposto no artigo 243, inciso IV, desta lei, não se aplica ao funcionário de órgão ou entidade concedente de estágio que atuar como professor orientador.

Parágrafo único - O funcionário de que trata o 'caput' deste artigo deverá evitar qualquer conflito de interesses e estará sujeito, inclusive, aos deveres de:

1 - comunicar, ao superior hierárquico, qualquer circunstância, suspeição ou fato impeditivo de sua participação em decisão a ser tomada no âmbito da unidade administrativa;

2 - abster-se de atuar nos processos ou procedimentos em que houver interesse da instituição de ensino.

Artigo 244 É vedado ao funcionário trabalhar sob as ordens imediatas de parentes, até segundo grau, salvo quando se tratar de função de confiança e livre escolha, não podendo exceder a 2 (dois) o número de auxiliares nessas condições. [alternativa D]

Portanto, sabemos que nosso gabarito é a alternativa A.

De mais a mais, a alternativa E não versa sobre proibições, mas sim sobre deveres do servidor.

Gabarito: alternativa A.

15. (Vunesp - Escrevente Técnico Judiciário/TJ-SP/2011) No tocante à extinção da punibilidade pela prescrição e conforme o disposto na Lei n.º 10.261/68, pode-se afirmar que

- a) a prescrição começa a correr após dois dias corridos ao dia em que a falta foi cometida.
- b) se interrompe a prescrição com a citação do acusado no processo administrativo.
- c) o lapso prescricional não corresponde, na hipótese de atenuação ou mitigação, ao da pena em tese cabível.
- d) a prescrição corre enquanto insubsistente o vínculo funcional que venha a ser restabelecido.
- e) extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.

Comentário:

a) a prescrição da ação disciplinar ocorre, a partir da data em que o fato foi cometido ou do dia em que tenha cessado a continuação ou a permanência, nas faltas continuadas ou permanentes – ERRADA;



b) a abertura de sindicância ou a instauração de processo administrativo disciplinar interrompe a prescrição (art. 261, §2º) – ERRADA;

c) o lapso prescricional corresponde (i) na hipótese de desclassificação da infração, ao da pena efetivamente aplicada; e (ii) na hipótese de mitigação ou atenuação, ao da pena em tese cabível (art. 261, §3º) – ERRADA;

d) a prescrição não irá correr enquanto insubsistente o vínculo funcional que venha a ser restabelecido (art. 261, §4º) – ERRADA;

e) extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor. O mesmo deverá ocorrer com todas as penas que forem aplicadas a ele (art. 263) – CORRETA.

Gabarito: alternativa E.

16. (Vunesp - TJ-SP/2011) Assinale a alternativa que está em consonância com o disposto no Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo.

a) Será obrigatório o processo administrativo quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de repreensão, suspensão e multa.

b) São competentes para determinar a instauração do processo administrativo os Secretários de Estado e os Superintendentes de Autarquias, dentre outros.

c) O processo administrativo deverá ser instaurado por portaria, no prazo improrrogável de quinze dias do recebimento da denúncia, e concluído no de noventa dias do interrogatório do acusado.

d) Da portaria de instauração do processo administrativo deverão constar, obrigatoriamente, a indicação das normas infringidas e a penalidade mínima em tese cabível ao acusado.

e) Comparecendo ou não o acusado ao interrogatório, inicia-se o prazo de cinco dias para requerer a produção de provas e arrolar até o máximo de três testemunhas.

Comentário:

a) quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de repreensão, suspensão ou multa, será instaurada a sindicância (art. 269) – ERRADA;

b) são competentes para determinar a instauração o processo administrativo: (a) o Governador; (b) os Secretários de Estado, o Procurador Geral do Estado e os Superintendentes de Autarquia; (c) os Chefes de Gabinete; e os (d) os Coordenadores (art. 274) – CORRETA;

c) o processo administrativo deverá ser instaurado por portaria, no prazo de improrrogável de oito dias do recebimento da determinação, devendo ser concluído no prazo de noventa dias da citação do acusado (art. 277). Assim, está errado o prazo para instauração, que é de oito e não quinze dias, e está errado o momento da contagem do prazo para conclusão, que é a partir da citação do acusado e não do interrogatório – ERRADA;



d) a portaria deverá conter, entre outros elementos, a penalidade mais elevada em tese cabível (art. 277, §1º) – ERRADA;

e) o item inverteu os “números”. O prazo é de três dias para requerer a produção de provas, ou apresentá-las (art. 283); enquanto a quantidade de testemunhas que poderão ser arroladas pelo acusado é de até cinco (art. 283, §1º) – ERRADA.

Gabarito: alternativa B.

17. (Vunesp - TJ-SP/2011) Assinale a alternativa correta, no que diz respeito à revisão de punição disciplinar.

a) A simples alegação de injustiça da decisão de punição disciplinar da qual não caiba mais recurso constitui fundamento para o pedido de revisão processual.

b) Será admitida a reiteração do pedido de revisão processual pelo mesmo fundamento, por duas vezes.

c) O pedido de revisão processual será instruído com as provas que o requerente possuir ou com indicação daquelas que pretenda produzir.

d) O ônus da prova cabe ao requerente, e a pena imposta, conforme o caso, poderá ser agravada pela revisão.

e) Deferido o processamento da revisão, será este realizado pelo mesmo Procurador de Estado que tenha funcionado no procedimento disciplinar de que resultou a punição do requerente.

Comentário: o pedido de revisão poderá ser aberto a qualquer tempo, contra punição disciplinar de que não caiba mais recurso, quando se aduzirem atos novos ou circunstâncias ainda não apreciadas, ou vícios insanáveis de procedimento, que possam justificar redução ou anulação da pena aplicada (art. 315).

Agora, vamos analisar cada questão, apresentando o fundamento de seu erro ou acerto:

a) de acordo com o art. 315, §1º, a simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão – ERRADA;

b) não se admite reiteração de pedido de revisão pelo mesmo fundamento (art. 315, §2º) – ERRADA;

c) o pedido será instruído com as provas que o requerente possuir ou com indicação daquelas que pretenda produzir (art. 317, parágrafo único) – CORRETA;

d) o ônus da prova, de fato, cabe ao requerente (art. 315, §4º), mas a pena imposta não poderá ser agravada pela revisão (art. 316) – ERRADA;

e) deferido o processamento da revisão, será este realizado por Procurador de Estado que não tenha atuado no procedimento disciplinar de que resultou a punição do requerente (art. 319) – ERRADA.

Gabarito: alternativa C.



18. (FCC - DPE-SP/2010) De acordo com o rol elencado pela Lei Estadual no 10.261/68 (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado), podem ser aplicadas como penalidades disciplinares aos funcionários públicos:

- a) remoção e demissão.
- b) aposentadoria compulsória e multa.
- c) advertência e exoneração a bem do serviço público.
- d) cassação de aposentadoria e suspensão.
- e) repreensão e remoção.

Comentário: as penalidades previstas no Estatuto são as seguintes: (i) repreensão; (ii) suspensão; (iii) multa; (iv) demissão; (v) demissão a bem do serviço; e (vi) cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

As letras A e E estão erradas, pois a remoção não é uma penalidade disciplinar, mas sim uma forma de deslocamento do servidor.

A letra B está errada, uma vez que a aposentadoria compulsória não é hipótese de penalidade prevista no Estatuto, mas simplesmente uma forma de aposentadoria obrigatória aplicável ao servidor que atingir determinada idade (fixada hoje nos 70 anos, mas que poderá ser alterada para 75 anos mediante lei complementar ainda não editada – CF, art. 40, §1º, II¹).

A letra C, por sua vez, apresenta dois instrumentos não previstos no Estatuto, a advertência (o correto é repreensão) e a exoneração a bem do serviço público (o correto é demissão a bem do serviço público).

Por fim, a alternativa D está correta, pois a cassação de aposentadoria e a suspensão são penalidades disciplinares previstas no Estatuto.

Gabarito: alternativa D.

19. (FCC - DPE-SP/2013) Joana, servidora pública civil do Estado de São Paulo, desprovida de má-fé, cometeu erro de cálculo contra a Fazenda Estadual. Nos termos da Lei Estadual no 10.261/68 (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo), a conduta praticada por Joana ensejará pena de

- a) censura e, na reincidência, a de multa.
- b) suspensão e, na reincidência, a de repreensão.
- c) suspensão e, na reincidência, a de demissão.
- d) advertência e, na reincidência, a de demissão.
- e) repreensão e, na reincidência, a de suspensão.

¹ Art. 40. [...] § 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma dos §§ 3º e 17: [...]

II - **compulsoriamente**, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade, ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 88, de 2015)



Comentário: de acordo com o art. 248, parágrafo único; combinado com o art. 245, parágrafo único, IV, do Estatuto; o servidor que cometer erro de cálculo ou redução contra a Fazenda Estadual, não tendo havido má-fé, será aplicada a pena de repreensão e, na reincidência, a de suspensão.

Como podemos observar, o enunciado deixou claro que Joana cometeu erro de cálculo contra a Fazenda Estadual, mas não agiu de má-fé. Portanto, aplicar-se-á a pena de repreensão e, na reincidência, de suspensão.

Gabarito: alternativa E.

20. (FCC - TRT 2/2014 – adaptada) No que concerne ao direito de petição, previsto constitucionalmente, e sua aplicação aos servidores públicos, é correto afirmar que

- a) embora haja regramento constitucional, inexistindo previsão na Lei 10.261/1968, não se pode considerar aplicável o direito nas relações travadas na esfera administrativa.
- b) é assegurado ao servidor público na Lei 10.261/1968, inclusive com previsão de cabimento de pedido de reconsideração e recurso administrativo.
- c) não se aplica diretamente aos servidores, que podem, no entanto, fazê-lo por intermédio de sua chefia imediata.
- d) é aplicável ao servidor público na esfera administrativa, com possibilidade de apresentação de pedido de reconsideração, vedada, no entanto, a interposição de recurso em razão daquela decisão.

Comentário: questão bastante simples. O direito de petição está previsto na Constituição Federal, de forma genérica a todas as pessoas, nos termos do art. 5º, XXXIV, “a”, da CF, e especificamente aos servidores públicos do Estado de São Paulo, na Lei 10.261/1968 (arts. 239 e 240).

Ademais, existem quatro formas de manifestação do direito de petição: (a) requerimento; (b) representação; (c) pedido de reconsideração; e (d) recurso (administrativo).

Dessa forma, está correta a alternativa B. Apesar de incompleta, a letra B está correta, pois não existe nenhum tipo de limitador como “apenas” ou “somente”.

Vejamos as demais opções:

- a) o direito de petição está previsto na Constituição e na Lei 10.261/1968, possuindo aplicação na esfera administrativa – ERRADA;
- c) o direito de petição se aplica diretamente aos servidores, bem como a qualquer pessoa – física ou jurídica –, que podem exercê-los diretamente pelos instrumentos previstos na Lei 10.261/1968– ERRADA;
- d) o servidor pode apresentar o requerimento, a representação, o pedido de reconsideração ou o recurso – ERRADA.

Gabarito: alternativa B.

Fechamos a nossa aula!



Bons estudos.

HERBERT ALMEIDA.

<http://www.estrategiaconcursos.com.br/cursosPorProfessor/herbert-almeida-3314/>



@profherbertalmeida



/profherbertalmeida



/profherbertalmeida



QUESTÕES COMENTADAS NA AULA

1. (Vunesp – TJ-SP/2017) Escrevente Técnico Judiciário apresenta recurso de multa de trânsito, recebida por seu esposo, perante o Departamento de Trânsito do Estado de São Paulo – DETRAN. De acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, a conduta descrita é

- a) proibida, pois o funcionário público pode exercer o direito de petição perante quaisquer repartições públicas, mas somente em nome próprio, não podendo representar terceiros.
- b) indiferente ao Estatuto, que nada prevê em relação à possibilidade do funcionário público peticionar, em nome próprio ou de terceiros, perante repartições públicas.
- c) permitida, pois o funcionário pode, excepcionalmente, ser procurador ou servir de intermediário perante qualquer repartição pública, quando se tratar de interesse de cônjuge ou parente até segundo grau.
- d) permitida, pois o Estatuto expressamente permite que o funcionário público exerça o direito de petição em nome próprio ou de qualquer terceiro.
- e) proibida, pois ao funcionário público é vedado peticionar perante qualquer repartição pública, não podendo requerer, representar, pedir reconsideração ou recorrer de decisões, ainda que em nome próprio.

2. (Vunesp – TJ-SP/2017) Dentre os deveres estabelecidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, encontra-se previsto expressamente o dever de

- a) estar em dia com as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço que digam respeito às suas funções.
- b) levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da primeira autoridade com a qual tiver contato.
- c) cumprir as ordens superiores, mesmo quando manifestamente ilegais, cabendo, nesse caso, todavia, representar contra elas.
- d) prestar, ao público em geral, as informações requeridas no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.
- e) atender com urgência e preferência à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou para esclarecimento de situações de interesse pessoal.

3. (Vunesp – TJ-SP/2017) Considere a seguinte situação hipotética:

Funcionário público comete erro de cálculo, o que leva ao recolhimento de valor menor do que o devido para a Fazenda Pública Estadual. A responsabilização prescrita pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, nesse caso, determina que

- a) haja instauração de processo administrativo disciplinar e, comprovado o prejuízo, seja aplicada a pena de demissão, independentemente de ter agido o funcionário com má-fé ou não.
- b) o funcionário seja obrigado a repor, de uma só vez, a importância do prejuízo causado, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.
- c) o valor do prejuízo seja apurado e descontado do vencimento ou remuneração mensal, não excedendo o desconto a 30% (trinta por cento) do valor desses.
- d) não tendo havido má-fé, seja aplicada a pena de repreensão e, na reincidência, a de suspensão.



e) seja o caso remetido aos juízos civil e criminal, aguardando a resolução de ambos para decidir acerca da conduta administrativa cabível.

4. (Vunesp – TJ-SP/2017) Determinada a instauração de sindicância ou processo administrativo, ou no seu curso, havendo conveniência para a instrução ou para o serviço, poderá o Chefe de Gabinete, por despacho fundamentado, ordenar o afastamento preventivo do servidor quando

a) houver alcance, desfalque, remissão ou omissão em efetuar recolhimento, com prejuízo de vencimentos ou vantagens, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período.

b) necessário para a apuração do fato, com prejuízo de vencimentos ou vantagens, pelo prazo improrrogável de 180 (cento e oitenta) dias, findo o qual o funcionário automaticamente retornará ao cargo ou função.

c) o fato apurado também for previsto como crime no Código Penal, com prejuízo de vencimentos ou vantagens, por até 180 (cento e oitenta) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período.

d) houver suspeita fundada de prejuízo ao Erário, sem prejuízo de vencimentos ou vantagens, por até 360 (trezentos e sessenta) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período.

e) o recomendar a moralidade administrativa ou a apuração do fato, sem prejuízo de vencimentos ou vantagens, por até 180 (cento e oitenta) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período.

5. (Vunesp - TJ-SP/2014) A respeito das penas disciplinares e de sua aplicação, é correto afirmar, à luz do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, que

a) a autoridade que aplicar a pena de suspensão poderá converter essa penalidade em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer em serviço.

b) a pena de suspensão, que não excederá 120 (cento e vinte) dias, será aplicada em caso de falta grave ou de reincidência.

c) a pena de demissão por ineficiência no serviço será aplicada independentemente de verificação sobre a impossibilidade de readaptação do funcionário público.

d) a pena de repreensão poderá ser aplicada verbalmente ou por escrito, a critério da autoridade competente, nos casos de indisciplina ou falta de cumprimento dos deveres.

e) praticar, em serviço, ofensas físicas contra funcionários ou particulares, salvo se em legítima defesa, sujeita o funcionário público à pena de suspensão ou de demissão.

6. (Vunesp - PC-SP/2014) De acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo (Lei n. o 10.261/68), será aplicada a pena de demissão, a bem do serviço público, ao funcionário que

a) for ineficiente no serviço.

b) receber presentes de qualquer espécie, por intermédio de outrem, em razão de suas funções.

c) abandonar o cargo por mais de 30 dias consecutivos.

d) se ausentar do serviço, sem causa justificável, por mais de 45 dias, interpoladamente, em 01 ano.

e) aplicar indevidamente dinheiros ou recursos públicos.



7. (Vunesp - PC-SP/2014) Conforme o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo (Lei n.º 10.261/68), será aplicada a pena de demissão a bem do serviço público ao funcionário que:

- a) cometer falta grave
- b) praticou, na inatividade, a usura em qualquer de suas formas.
- c) deixar de comparecer ao serviço por mais de vinte dias consecutivos.
- d) praticar, em serviço, ofensas físicas contra funcionários ou particulares, salvo se em legítima defesa
- e) faltar com o cumprimento dos seus deveres.

8. (FCC - DPE-SP/2013) Funcionário público estadual, encarregado de receber valores referentes a pagamento de honorários advocatícios em favor do Estado, dá como quitado pagamento de honorários que, posteriormente, verifica-se que estavam a menor. Nesta hipótese e considerando o previsto no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo,

- a) poderá sofrer penalidade de demissão após a conclusão de sindicância.
- b) o funcionário terá o prejuízo descontado integralmente de seu salário.
- c) o funcionário somente será responsabilizado se não for possível cobrar do devedor original.
- d) terá como sanção cabível apenas a suspensão.
- e) poderá ser administrativamente processado em até 10 anos.

9. (Vunesp – TJ-SP/2013) Dentre as penas disciplinares previstas na Lei n.º 10.261/68 do Estado de São Paulo, ao funcionário público que exercer advocacia administrativa será aplicada a pena de.

- a) repreensão.
- b) demissão a bem do serviço público.
- c) suspensão.
- d) advertência.
- e) multa de 5 salários-mínimos.

10. (FCC - DPE-SP/2012) Instaurado processo administrativo disciplinar para apurar inassiduidade de servidor sujeito ao regime da Lei no 10.261/68, se sobrevier pedido de exoneração do acusado, antes da data designada para o interrogatório, o processo deverá

- a) ser sobrestado, até posterior investidura do acusado em outro cargo de provimento efetivo, desde que não ocorrida a prescrição.
- b) ter prosseguimento normal, até o relatório final, consignando tudo o que for apurado no prontuário do acusado, para fins de registro.
- c) ser extinto, nesta hipótese, por expressa determinação legal.
- d) ter curso célere, de modo a se produzirem as provas para decisão de mérito, antes do deferimento do pedido de exoneração.
- e) ser elevado à apreciação e decisão in limine da autoridade competente, para deferimento ou não do pedido de exoneração.



11. (Vunesp - TJM-SP/2011) No que tange à apuração de infração cometida pelo funcionário público, é correto afirmar que

- a) a apuração preliminar deverá ser concluída no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias.
- b) é vedada a apuração preliminar, quando a infração não estiver suficientemente caracterizada ou definida a autoria.
- c) a apuração das infrações será feita mediante inquérito administrativo regular, assegurados o contraditório e a ampla defesa.
- d) os procedimentos disciplinares punitivos serão realizados pelo Ministério Público e presididos por Procurador de Justiça.
- e) será instaurada sindicância quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de repreensão, suspensão ou multa.

12. (Vunesp - TJM-SP/2011) No que se refere à extinção da punibilidade pela prescrição prevista no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, é correto afirmar que

- a) não corre enquanto o funcionário estiver revel no processo administrativo.
- b) começa a correr no 1.º dia útil após a data em que o funcionário for declarado ausente.
- c) se interrompe com a efetiva apresentação do funcionário ausente.
- d) começa a correr no 1.º dia útil após cessar a declaração de abandono do funcionário.
- e) não corre enquanto insubsistente o vínculo funcional que venha a ser restabelecido.

13. (Vunesp - SAP-SP/2011) Conforme o disposto na Lei n.º 10.261/68, no tocante ao procedimento disciplinar, assinale a alternativa correta.

- a) Será instaurada sindicância quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de repreensão, suspensão ou cassação de aposentadoria.
- b) A sindicância deverá estar concluída no prazo de 30 (trinta) dias, devendo o relatório ser encaminhado ao Procurador Geral do Estado para a decisão.
- c) O processo administrativo poderá ser instaurado por Decreto, no prazo prorrogável de 10 (dez) dias do recebimento da determinação, e concluídos no prazo improrrogável de 90 (noventa) dias da citação do acusado.
- d) No processo administrativo, o mandado de citação deverá conter informação de que o acusado poderá arrolar seis testemunhas e requerer provas, no prazo de 5 (cinco) dias após a data designada para seu interrogatório.
- e) Não será instaurado processo administrativo para apurar abandono de cargo ou função, bem como inassiduidade, se o servidor tiver pedido exoneração.

14. (Vunesp - TJ-SP/2011) De acordo com o que dispõe a Lei n.º 10.261/68, é proibido ao funcionário público

- a) fazer contratos de natureza comercial e industrial com o Governo, por si, ou como representante de outrem.
- b) requerer ou promover a concessão de privilégios de invenção própria.



- c) constituir-se procurador ou servir de intermediário perante qualquer repartição pública, quando se tratar de interesse de cônjuge.
- d) trabalhar sob as ordens imediatas de parentes, até segundo grau, nas funções de confiança e livre escolha.
- e) cumprir as ordens superiores, representando quando forem manifestamente ilegais.

15. (Vunesp - Escrevente Técnico Judiciário/TJ-SP/2011) No tocante à extinção da punibilidade pela prescrição e conforme o disposto na Lei n.º 10.261/68, pode-se afirmar que

- a) a prescrição começa a correr após dois dias corridos ao dia em que a falta foi cometida.
- b) se interrompe a prescrição com a citação do acusado no processo administrativo.
- c) o lapso prescricional não corresponde, na hipótese de atenuação ou mitigação, ao da pena em tese cabível.
- d) a prescrição corre enquanto insubsistente o vínculo funcional que venha a ser restabelecido.
- e) extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.

16. (Vunesp - TJ-SP/2011) Assinale a alternativa que está em consonância com o disposto no Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo.

- a) Será obrigatório o processo administrativo quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de repreensão, suspensão e multa.
- b) São competentes para determinar a instauração do processo administrativo os Secretários de Estado e os Superintendentes de Autarquias, dentre outros.
- c) O processo administrativo deverá ser instaurado por portaria, no prazo improrrogável de quinze dias do recebimento da denúncia, e concluído no de noventa dias do interrogatório do acusado.
- d) Da portaria de instauração do processo administrativo deverão constar, obrigatoriamente, a indicação das normas infringidas e a penalidade mínima em tese cabível ao acusado.
- e) Comparecendo ou não o acusado ao interrogatório, inicia-se o prazo de cinco dias para requerer a produção de provas e arrolar até o máximo de três testemunhas.

17. (Vunesp - TJ-SP/2011) Assinale a alternativa correta, no que diz respeito à revisão de punição disciplinar.

- a) A simples alegação de injustiça da decisão de punição disciplinar da qual não caiba mais recurso constitui fundamento para o pedido de revisão processual.
- b) Será admitida a reiteração do pedido de revisão processual pelo mesmo fundamento, por duas vezes.
- c) O pedido de revisão processual será instruído com as provas que o requerente possuir ou com indicação daquelas que pretenda produzir.
- d) O ônus da prova cabe ao requerente, e a pena imposta, conforme o caso, poderá ser agravada pela revisão.
- e) Deferido o processamento da revisão, será este realizado pelo mesmo Procurador de Estado que tenha funcionado no procedimento disciplinar de que resultou a punição do requerente.



18. (FCC - DPE-SP/2010) De acordo com o rol elencado pela Lei Estadual no 10.261/68 (Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado), podem ser aplicadas como penalidades disciplinares aos funcionários públicos:

- a) remoção e demissão.
- b) aposentadoria compulsória e multa.
- c) advertência e exoneração a bem do serviço público.
- d) cassação de aposentadoria e suspensão.
- e) repreensão e remoção.

19. (FCC - DPE-SP/2013) Joana, servidora pública civil do Estado de São Paulo, desprovida de má-fé, cometeu erro de cálculo contra a Fazenda Estadual. Nos termos da Lei Estadual no 10.261/68 (Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo), a conduta praticada por Joana ensejará pena de

- a) censura e, na reincidência, a de multa.
- b) suspensão e, na reincidência, a de repreensão.
- c) suspensão e, na reincidência, a de demissão.
- d) advertência e, na reincidência, a de demissão.
- e) repreensão e, na reincidência, a de suspensão.

20. (FCC - TRT 2/2014 – adaptada) No que concerne ao direito de petição, previsto constitucionalmente, e sua aplicação aos servidores públicos, é correto afirmar que

- a) embora haja regramento constitucional, inexistindo previsão na Lei 10.261/1968, não se pode considerar aplicável o direito nas relações travadas na esfera administrativa.
- b) é assegurado ao servidor público na Lei 10.261/1968, inclusive com previsão de cabimento de pedido de reconsideração e recurso administrativo.
- c) não se aplica diretamente aos servidores, que podem, no entanto, fazê-lo por intermédio de sua chefia imediata.
- d) é aplicável ao servidor público na esfera administrativa, com possibilidade de apresentação de pedido de reconsideração, vedada, no entanto, a interposição de recurso em razão daquela decisão.



GABARITO

1. C	11. E
2. A	12. E
3. D	13. E
4. E	14. A
5. A	15. E
6. B	16. B
7. D	17. C
8. B	18. D
9. B	19. E
10. C	20. B

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 19ª Ed. Rio de Janeiro: Método, 2011.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 27ª Edição. São Paulo: Atlas, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27ª Edição. São Paulo: Atlas, 2014.

MEIRELLES, H.L.; ALEIXO, D.B.; BURLE FILHO, J.E. **Direito administrativo brasileiro**. 39ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.